

事務連絡
令和3年1月8日

関係団体 御中

厚生労働省医政局医事課

新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言に伴う周知依頼について

日頃より、医療行政の推進に多大なる御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
標記につきまして、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）第32条第1項の規定に基づき、新型コロナウイルス感染症に関する緊急事態が発生した旨が宣言されたことを踏まえ、下記1～3について周知依頼がまいりました。貴団体におかれましては、貴下団体等に対し周知等の御協力をお願いします。

記

1. 新型コロナウイルス感染症対策に関する新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言等について
2. 職場への出勤等（テレワーク等）について
3. 緊急事態宣言に伴う催物の開催制限、施設の使用制限等に係る留意事項等について

以上

令和3年1月8日

労使団体の長あて

(11月27日発出文書から変更、追記項目のみ抜粋)

緊急事態宣言の発出を踏まえた

職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理について

新型コロナウイルス感染症の拡大防止につきましては、令和3年1月7日に新型インフルエンザ等対策特別措置法第32条に基づく緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）が発出され、同日付けで「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（別添1）（新型コロナウイルス感染症対策本部決定。以下「基本的対処方針」という。）が改正されたところです。

基本的対処方針において、職場への出勤等につきましては、①緊急事態宣言の対象地域に属する特定都道府県については、「出勤者の7割削減」を目指すことも含め接触機会の低減に向け、在宅勤務（テレワーク）等を強力に推進するとともに、事業の継続に必要な場合を除き20時以降の勤務を抑制すること、②特定都道府県以外の都道府県については、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤、自転車通勤等、人との接触を低減する取組を働きかけることとされたところです。

また、職場での感染防止を図るため、いずれの地域についても、事業場の換気励行等の感染防止のための取組や「三つの密」や「感染リスクが高まる「5つの場面」」を避ける行動の徹底、「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」の実践等について、周知等を行うこととされております。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止につきましては、各関係団体において作成された「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」等を実践する際に、労働者が安全かつ安心して働ける環境づくりに率先して取り組んでいただくことについて累次にわたりお願いしてきたところですが、改めて、職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化についての留意事項等を取りまとめた下記事項について、傘下団体・企業（連合は「構成組織」）に対して周知をお願いいたします。

厚生労働省労働基準局長

記

1 労務管理の基本的姿勢

緊急事態宣言の対象地域に属する特定都道府県の事業者におかれては、テレワークや、出勤が必要となる職場でもローテーション勤務等を強力に推進していただくことともに、職場に出勤する場合でも、時差出勤、自転車通勤等の人との接触を低減する取組を強力に推進していただきたいこと。また、20時以降の不要不急の外出自粛を徹底することを踏まえ、事業の継続に必要な場合を除き、20時以降の勤務を抑制していただきたいこと。

特定都道府県以外の都道府県の事業者におかれては、テレワーク、時差出勤、自転車通勤等、人との接触を低減する取組を促進していただきたいこと。

また、いずれの地域においても、①職場における感染防止のための取組（手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、事業場の換気励行、複数人が触る箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛、出張による従業員の移動を減らすためのテレビ会議の活用等）、②「三つの密」や「感染リスクが高まる「5つの場面」」を避ける行動、③「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」の実践等、感染予防のための行動の徹底を図っていただきたいこと。

その際、労働者の理解や協力を得つつ、事業者が主体となり、これらの取組を実施していただくに当たって、特に、以下の（1）から（6）にご留意いただきたいこと。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応策については、新たな知見が得られるたびに充実しているところであるので、逐次厚生労働省ホームページの「新型コロナウイルス感染症について」を確認いただきたいこと。

（中略）

（3）押印を求める手続きの見直し等について

都道府県労働局、労働基準監督署・ハローワークへの各種届出・申請等については、事業主等の押印や署名がなくとも提出ができるため、テレワークの活用がしやすい環境となった点に留意していただきたいこと。

また、引き続き、窓口の混雑による感染拡大防止の観点から、郵送や電子申請を積極的に活用していただきたいこと。

（中略）

（6）子どもの世話や家族の介護が必要な労働者のための有給の休暇制度の導入

新型コロナウイルス感染症の対応として、小学校休業等対応助成金（※1）を創設しており、令和2年12月28日付けで対象となる休暇取得の期間を令和3年3月31日までに延長したところであるため、引き続き当助成金を活用いただきたいこと。さらに、令和3年3月31日まで都道府県労働局に特別相談窓口を設置し申請に向けた支援を行っているため、相談窓口を活用いただきたいこと。

また、家族の介護が必要な労働者に有給の休暇を取得させた事業主への助成制度（※2）を創設しているため、活用していただきたいこと。

※1 小学校休業等対応助成金（別添7、別添8）

小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者を支援し、子どもたちの健康、安全を確保するための対策として、正規・非正規を問わず、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対して、休暇中に支払った賃金相当額（※）を支給する制度。既に年次有給休暇や欠勤などで対応した場合に、事後的に特別休暇に振り替えた場合も支給対象。

※ 1日当たり15,000円が支給上限。

※2 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の新型コロナウイルス感染症対応特例

新型コロナウイルス感染症への対応として法定の介護休業とは別に介護のための有給の休暇（所定労働日で20日以上）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日以上労働者に取得させた中小企業事業主に助成をする制度。既に年次有給休暇や欠勤などで対応した場合に、事後的に特別休暇に振り替えた場合も支給対象。

2 職場における感染予防対策の徹底について

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図るため、多くの関係団体では、業種ごとの感染拡大予防ガイドラインを作成し、その周知等に取り組んで来られたところであるが、引き続き、職場での感染防止策の確実な実践に取り組む必要がある。

具体的には、別添9の「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用して職場の状況を確認していただくとともに、独立行政法人労働者健康安全機構がホームページで公表している動画教材「職場における新型コロナウイルス感染症予防対策を推進するためのポイント」を参照していただく等により、職場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討いただき、取組内容を高齢者や基礎疾患（慢性閉塞性肺疾患、慢性腎臓病、糖尿病、高血圧症、心血管疾患、肥満（BMI30以上）など）を有する者などの重症化リスク因子を有する者をはじめ、すべての労働者に共有していただきたいこと。

また、外国人労働者は、日本の労働慣行や日本語に習熟していない場合があるほか、出身国・出身地域により文化や生活習慣が大きく異なる場合もあり、外国人労働者の皆

さんが安心して働くためには、職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の内容を正しく理解することが重要であり、外国人労働者を雇用する事業者においては、外国人労働者一人ひとりの状況に応じた配慮をしていただきたいこと。

外国人労働者に新型コロナウイルス感染症の感染防止に係る教育等を行う際には、別添 10 のリーフレットに記載の「職場内外における感染拡大防止のポイント」や 10 カ国語に翻訳（やさしい日本語版も作成）した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用する等していただきたいこと。

また、感染防止対策の検討に当たって、職場に、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、こうした衛生管理の知見を持つ労使関係者により構成する組織の有効活用を図るとともに、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きたいこと。この際、衛生委員会等を、情報通信機器を用いてオンラインで行う場合には、令和 2 年 8 月 27 日付け「基発 0827 第 1 号 情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 17 条、第 18 条及び第 19 条の規定に基づく安全委員会等の開催について」に留意していただきたいこと。

なお、産業医や産業保健スタッフの主な役割については、一般社団法人日本渡航医学会及び公益社団法人日本産業衛生学会が公表した「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」（令和 2 年 5 月 11 日発行。令和 2 年 12 月 15 日最終改訂）において、次のとおり示されているので一つの参考としていただきたいこと。

- ・ 医学情報の収集と職場への情報提供
- ・ 職場における感染予防対策に関する医学的妥当性の検討と助言
- ・ 職場における感染予防対策及び管理方法に関する教育・訓練の検討と調整
- ・ 従業員の健康状態にあわせた配慮の検討と実施
- ・ 事業場に感染者（疑い例含む）が出た場合の対応
- ・ 職場における従業員のメンタルヘルスへの配慮
- ・ 職場における段階的な措置の解除に関する医学的妥当性の検討と助言
- ・ 職場における中・長期的な対策に関する医学的妥当性の検討と助言

併せて、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・選任されていない事業場については、独立行政法人労働者健康安全機構の産業保健総合支援センターにおいて、メールや電話による相談の受付、各種情報の提供等を行っているので、その活用について検討していただきたいこと。

このほか、別添 11 の「冬場における『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の

方法」に、冬場における推奨される換気の方法等を取りまとめたので、参考にしてください。

3 配慮が必要な労働者等への対応について

発熱、咳などの風邪の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きたく、具体的には、下に掲げる対応が考えられること。

また、高齢者や基礎疾患（慢性閉塞性肺疾患、慢性腎臓病、糖尿病、高血圧症、心血管疾患、肥満（BMI30 以上）など）を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者に対しては、本人の申出及び産業医等の意見を踏まえ、テレワークや時差出勤などの感染予防のための就業上の配慮を行っていただきたいこと。特に、妊娠中の女性労働者が、母子保健法の保健指導又は健康診査に基づき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は、この指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（テレワーク又は休業をいう。）等の措置を講じる必要があることに留意いただきたいこと。この措置により休業が必要な女性労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する助成制度については、令和2年12月28日に、有給休暇制度の整備及び労働者への周知の期限並びに休暇付与の期限を令和3年3月末まで延長したところであり、引き続き積極的にご活用いただきたいこと。なお、テレワークを行う場合は、メンタルヘルスの問題が顕在化しやすいという指摘があることにも留意いただきたいこと。

- ・ 発熱、咳などの風邪症状がみられる労働者への出勤免除の実施やテレワークの指示を行うとともに、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、休業中の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合った上で、有給の特別休暇制度を設けるなど、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、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。
- ・ 発熱等の症状が生じた場合には、まずはかかりつけ医等の地域で身近な医療機関に電話で相談するよう促すこと。
- ・ また、相談する医療機関に迷う場合には、地域ごとに設置されている受診・相談同センターに電話で相談し、その指示に従うよう促すこと。

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」（別添12）

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、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度の整備と社内への周知を行い、当該休暇を合計5日以上労働者に取得させた事業主に対し助成。

（中略）

5 新型コロナウイルス感染症に対する正しい情報の収集等

事業者においては、国、地方自治体、公益性の高い学術学会等がホームページ等を通じて提供している最新の情報を収集し、必要に応じ感染拡大を防止するための知識・知見等を労働者に周知いただきたいこと。

その際、新型コロナウイルス感染症に関することも含めた職場のメンタルヘルス不調、過重労働による健康相談等についてメール・電話・SNS による相談を受け付ける「こころの耳」や精神保健福祉センター等のメンタルヘルスに関する相談窓口を労働者に周知いただきたいこと。また、DVや児童虐待に関する相談などの窓口についても、必要に応じ、労働者に周知いただきたいこと。

また、厚生労働省ホームページにおいて、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由とした、人格を否定するような言動等は、職場におけるパワーハラスメントに該当する旨を掲載しているため、労働者に対し、言動に必要な注意を払うよう周知いただきたいこと。

なお、過去に新型コロナウイルス感染症に感染したことなどを理由とした個別の労働紛争（偏見・差別等に基づくいじめ・嫌がらせを含む）があった場合は、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーにおいて相談を受け付けていることも、併せて周知いただきたいこと。

テレワークを有効に活用しましょう

～新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワーク実施～

テレワークの活用

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも、有効な働き方です。

テレワークの効果

企業のメリット

- 非常時に感染リスクを抑えつつ、事業の継続が可能
- 従業員の通勤負担の軽減が図れる
- 優秀な人材の確保や、雇用継続につながった
- 資料の電子化や業務改善の機会となった



労働者のメリット

- 通勤の負担がなくなった
- 外出しなくて済むようになった
- 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
- 集中力が増して、仕事の効率が良くなった

テレワーク実施までの流れ

1

実施に向けての検討
(業務・対象者・費用負担)

2

セキュリティのチェック

3

労使によるルールの確認 (労務管理)

4

作業環境のチェックなど

テレワークの実施



1 実施に向けての検討(業務の切り出し・対象者の選定・費用負担)

業務の切り出し

- 対象作業の選定は、「業務単位」で整理することがポイント
- テレワークでは難しいと思われる業務についても、緊急事態宣言を受けて、一旦やってみたら意外にできることがわかったというケースも多い
- 仕事のやり方を工夫することで一気に進む場合も

■ 図表 II-4-1 対象業務の整理



仕事のやり方を変える5つの取組み例

1. 仕事の見える化
2. 仕事のプロセスの見直し
3. 電子化・ペーパーレス化
4. コミュニケーションのIT化
(メール、チャット、WEB会議等)
5. 申請業務のクラウド化
タイムカード、出張申請、経費精算、スケジュールボードetc.

出典: 「テレワークではじめる働き方改革 テレワークの導入・運用ガイドブック」

対象者の選定

- 業務命令として在宅勤務を命じる場合には、業務内容だけでなく、**本人の希望も勘案**しつつ、決定しましょう。

費用負担

- 費用負担についてはトラブルになりやすいので、労使でよく話し合うことが必要です。

機器購入費

パソコン本体や周辺機器、携帯電話、スマートフォンなどについては、会社から貸与しているケースが多い

通信費

モバイルワークでは携帯電話やノート型パソコンを会社から貸与し、無線LAN等の通信費用も会社負担しているケースが多い

消耗品購入費

・文具消耗品は会社が購入したものを使用
・切手や宅配メール等は事前に配布
・会社宛の宅配便は着払いとするなど

光熱費

頻度により様々。光熱費は、業務使用分との切り分けが困難なため、テレワーク勤務手当に含めて支払う企業の例もみられる

出典: 「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」

2 セキュリティのチェック

会社のパソコン(PC)を社外に持ち出す場合には、**PCの盗難や紛失による情報漏洩のリスク**があることから、**セキュリティ対策のなされたPCやシンクライアントパソコンを貸与する**などの工夫が必要です。

また、自宅のPCを使って業務を行う場合には、ウイルス対策ソフトや最新アップデートの適用などの**セキュリティ対策が適切に行われているか**を確認する必要があります。

その他、総務省においてテレワークセキュリティに関するガイドラインやチェックリストが公開されていますので、ご活用ください。

3 ルールの確認（労務管理）

労働時間

在宅勤務などのテレワーク時にも、労働基準法などの**労働法令を遵守することが必要**です。テレワーク時の労務管理について確認し、ルールを定めましょう。
詳しくは「テレワーク実施のための参考資料(p.4)」をご参照ください。

労働時間

- 労働時間を適正に把握・管理し、長時間労働を防ぐためにも、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しましょう。
- 通常の労働時間制、フレックスタイム制のほかに、一定の要件を満たせば事業場外みなし労働時間制なども活用できます。

【労働時間管理方法の一例】

■ Eメール

- ・使い慣れている
- ・業務の報告を同時に行いやすい
- ・担当部署も一括で記録を共有できる

■ 勤怠管理ツール

- ・Eメール通知なくてよい
- ・大人数を管理しやすい
- ・担当部署も記録を共有できる

■ 電話

- ・使い慣れている
- ・時間がかからない
- ・コミュニケーションの時間が取れる

■ 勤怠管理システム

- (仮想オフィス、グループウェア等)
- ・個別に報告する手間がかからない

安全衛生

- テレワーク中に孤独や不安を感じることがあります。オンライン会議などを活用して、上司・部下や同僚とコミュニケーションをとるようにしましょう。
- なお、業務中の傷病は労災の対象になります。
- 過度な長時間労働とならないようにしましょう。

業績評価、人事管理、社内教育

- 在宅勤務を行う労働者について特別の取り扱いを行う場合は、よく確認しましょう。
- 新規で採用する場合には、就業場所などについて労働条件の明示が必要です。

4 作業環境のチェック

以下をふまえ、従業員が作業しやすい環境で作業するよう、労働者にアドバイスしましょう。

温度・湿度

適度な温度・湿度の部屋で作業しましょう

照明

明るいところで作業しましょう

窓

こまめに換気しましょう

その他

適度な休憩・ストレッチなど

机・椅子

作業中の姿勢に気を付けましょう

実施にあたり困った際のご相談先

テレワーク相談センター（テレワーク協会）

電話：0570-550348

平日9:00~17:00(祝日、年末年始を除く)

メール：sodan@japan-telework.or.jp

厚生労働省委託事業
テレワーク相談センター
テレワーク（在宅勤務やモバイルワーク）の導入・推進の企業への相談窓口

孤独や不安を感じた際のご相談先

働く人の「こころの耳 相談窓口」

電話相談

0120-565-455

月・火 17時~22時
土・日 10時~16時
(祝日、年末年始はのぞく)

SNS相談

月・火 17時~22時
土・日 10時~16時
(祝日、年末年始はのぞく)

メール相談

24時間受付/
1週間以内に返信します



テレワーク実施のための参考資料

導入
テレワーク
マニュアル



テレワークではじめる働き方改革

はじめてテレワークを導入する際のハウツーが書かれた手引き書です。

<https://telework.mhlw.go.jp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakatakakaikaku.pdf>



ガイドライン



テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン

テレワークにおける適切な労務管理の実施につき、その留意すべき点を明らかにしたガイドライン。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html



Q & A



テレワーク導入のための労務管理等Q & A集

労務管理や安全衛生・労災などを中心としたQ・A集。ICTや国の支援制度についても掲載。

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



就業規則



テレワークモデル就業規則 ～作成の手引き～

テレワークの就業規則の作成について詳述した専門マニュアル。巻末には「テレワーク就業規則」のひな形を収録。

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



セキュリティ



テレワークセキュリティガイドライン

テレワークのセキュリティに特化した専門マニュアル。ひと通り押さえておくと安心です。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/



好事例



テレワーク推進企業等厚労大臣表彰 ～輝くテレワーク賞～事例集

テレワークを導入した企業の事例集。中小企業や、テレワークが難しいと考えられている企業の事例も掲載。

<https://telework.mhlw.go.jp/wp-content/uploads/2020/12/e89b1130e11f0af17e2f87c566c261ee.pdf>



時差出勤にご協力をお願いします

◆都市鉄道では、皆さまのオフピーク通勤に役立てられるよう、混雑状況の情報提供に努めております。

◆ご利用の皆様におかれましては、

- ① 混雑時間帯を避けた乗車
- ② マスクを着用する
- ③ 会話を控えめにする

につきまして、ご協力をお願いいたします。

なお、国土交通省のHPでは、各鉄道事業者の混雑情報や感染対策の取り組みを一元化し掲載しておりますので、ぜひお役立てください。

国土交通省HP→
[https://www.mlit.go.jp/tetudo/
tetudo_fr1_000062.html](https://www.mlit.go.jp/tetudo/tetudo_fr1_000062.html)



皆さまに安心してご乗車いただくために

鉄道では、**空調装置**や**窓開け**による換気を行っております。

※ 鉄道総合技術研究所の研究結果によると、通勤型車両において窓を10cm程度開けることでおよそ5～6分で、窓開けと空調装置を併用することでおよそ2～3分で、車内の空気は入れ替わります。

小学校休業等対応助成金の活用方法と 相談窓口のご案内

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

活用方法・申請期限

（注）取得した休暇の期間によって、下記のとおり申請期限が異なります！

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

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

労働者の皆様へ：相談窓口のご案内

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

事業主の皆様へ：申請手続き及び申請に係る相談窓口のご案内

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

- ① 【コールセンター】 申請方法等のお問い合わせは、下記のフリーダイヤルまで（フリーダイヤル）0120-60-3999 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む
- ② 【受付センター】 申請書の提出先は、こちらです。
〒137-8691 新東京郵便局 私書箱132号 学校等休業助成金・支援金受付センター
※ 郵送先は厚生労働省・都道府県労働局ではありません。
必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。
- ③ 【都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口』】 裏面参照

主な支給要件

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

「臨時休業等」とは

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

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

「小学校等」とは

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

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

- ・新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ・新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども（発熱などの風邪症状、濃厚接触者）等
- ※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

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

その他の支給要件や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。

申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html



新型コロナ 休暇支援 検索

小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口（令和3年3月31日まで）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6867-0211	滋賀	077-522-6648	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3501	大阪	06-7660-0072 06-6949-6494	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8834 022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0850	福岡	092-411-4764
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-2777	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-8124	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-1212	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0313	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-306-1860	三重	059-226-2110	徳島	088-652-2718		

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

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をご活用ください

令和2年10月1日から令和3年3月31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は助成金の対象となります！ *詳細は裏面をご参照ください

➡ 事業主の皆さまには、この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いたします。

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*×有給休暇の日数で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(日額上限：15,000円)

申請期限：

- 令和2年10月1日から12月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年3月31日です。
- 令和3年1月1日から3月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年6月30日です。

令和2年2月27日から9月30日までの休暇に関する申請受付は原則として令和2年12月28日で終了しています。ただし、次のⅠ、Ⅱや天災等のやむを得ない理由があると認められる場合は申請期限を超過して申請することが可能です。

Ⅰ.労働者からの労働局の特別相談窓口への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合

Ⅱ.労働者が労働局の特別相談窓口へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

- * ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。
- * 事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい）

※ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

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
（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

③申請書の提出先

〒137-8691 新東京郵便局 私書箱132号
学校等休業助成金・支援金受付センター

新型コロナ 休暇支援 **検索**



※郵送先は厚生労働省ではありません。

必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。
（宅配便などは受付不可）

※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など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などで問い合わせることはありません。

※雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局などでも受け付けますのでご相談ください。

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

「臨時休業等」とは

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

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

「小学校等」とは

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

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

- (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(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
- (ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、また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などを有する子ども

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

③対象となる保護者

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

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：授業日 ※日曜日や夏休み（夏休み期間が再設定された場合は、再設定後のもの）などは対象外
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

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。

就業規則など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、就業規則など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ことが必要です。

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ことが必要です。
助成金の支給上限である15,000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。

助成金の対象期間を延長しました。
(令和2年12月28日改正)

事業者の皆さまへ

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



▶▶ 助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください

①～③の全ての条件を満たす事業者が対象です。

✓ 令和2年5月7日から令和3年3月31日までの間に

- ① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置**として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る)を整備し、
- ② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて**労働者に周知**した事業者であって、
- ③ 当該**休暇を合計して5日以上取得**させた事業者

▶▶ 助成内容

対象労働者1人当たり **有給休暇計5日以上20日未満：25万円** *1事業所当たり20人まで
以降20日ごとに15万円加算(上限額：100万円)

▶▶ 申請期間

令和2年6月15日から令和3年5月31日まで

* 雇用保険被保険者の方用と、雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。

* 事業所単位ごとの申請です。

事業者の皆さまには、この助成金も活用しつつ、
妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

支給要件の詳細や具体的な手続、支給申請書のダウンロードはこちらから

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



都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)に

本助成金及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口を設置しています

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

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



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



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



▶対象となる労働者

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

<新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは>

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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>



▶対象となる有給の休暇制度

- 就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用

休暇制度の就業規則への規定はこの助成金の要件ではありません。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

*ただし、常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

- 制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容について、全ての労働者がその内容を知ることができるよう、適切な方法により周知を行うことが必要です。

(例) ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

- 休暇制度の整備及び周知の時期

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

- 欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

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

▶支給額

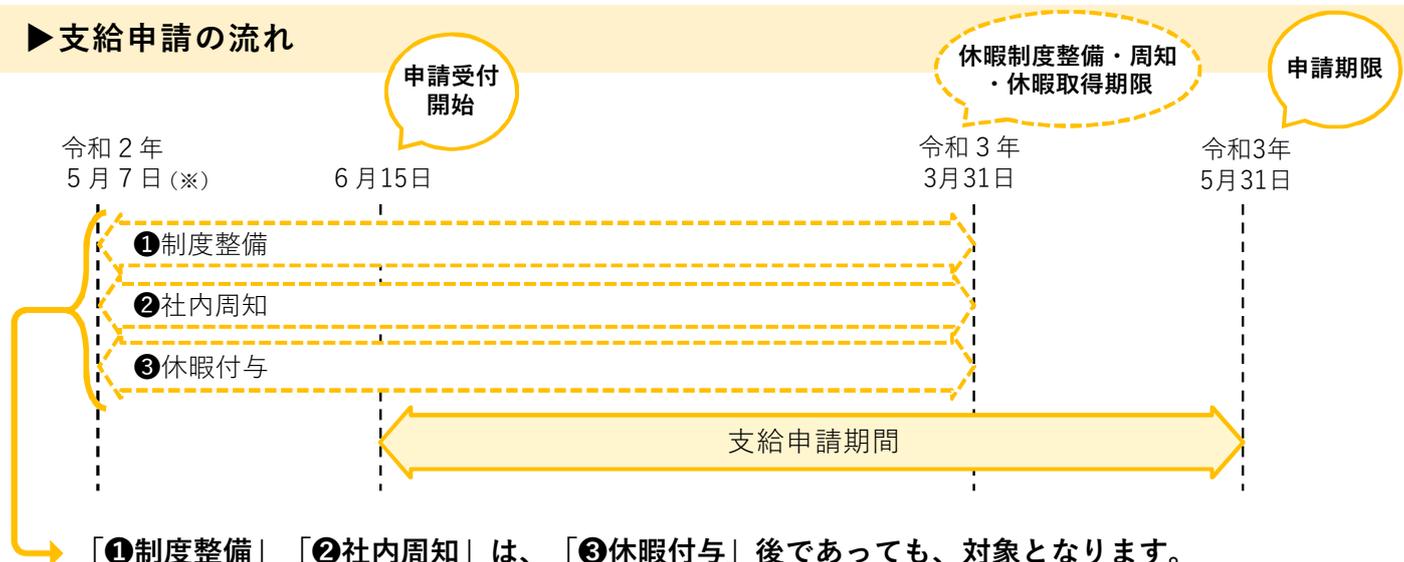
- 連続して休暇を取得していない場合の支給額

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

- 同一の労働者について複数回の申請をした場合

2回目以降の申請では、その申請時点での合計の休暇取得日数に応じて支給すべき金額と前回までの申請で支給された金額の差額があれば、差額を支給します。

▶支給申請の流れ



職場で新型コロナウイルスに感染した方へ

業務によって感染した場合、
労災保険給付の対象となります

対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
- 感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務※
に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合
 - ※（例1）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
 - ※（例2）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、
業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象

詳しくは厚生労働省HPのQ&A
(項目「5 労災補償」)をご覧ください▶



労災保険の種類

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

療養補償給付

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

休業補償給付

療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。

- 給付日：休業4日目から
- 給付額：休業1日あたり給付基礎日額の8割（特別支給金2割含む）
*原則として「給付基礎日額」は発症日直前3か月分の賃金を暦日数で割ったものです

遺族補償給付

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

- お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶



新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災認定事例

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災請求のご参考となるよう、労災認定の具体的な事例について概要をご紹介します。

なお、同感染症の労災認定の考え方について示した令和2年4月28日付け基補発0428第1号「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い」（以下「通知」といいます。）に記載している事項に沿って、職種に着目して事例をご紹介します。

1 医療従事者等の事例（通知記の2の（1）のア）

【考え方：医師、看護師、介護従事者等の医療従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合は、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として労災保険給付の対象となる】

事例1) 医師

A医師が診察した患者に発熱等の症状がみられ、その患者は後日新型コロナウイルスに感染していたことが判明した。その後、A医師は発熱等の症状が出現し、濃厚接触者としてPCR検査を行ったところ、新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、A医師は、業務外で感染したことが明らかではなかったことから、支給決定された。

事例2) 看護師

B看護師は、日々多数の患者に対し、問診、採血等の看護業務に従事していたところ、頭痛、発熱等の症状が続き、PCR検査で新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、B看護師は、業務外で感染したことが明らかではなかったことから、支給決定された。

事例3) 介護職員

介護職員のCさんは、訪問介護利用者宅で介護業務に従事していたところ、利用者に新型コロナウイルス感染が確認されたため、濃厚接触者としてPCR検査を受けた結果、新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、Cさんは、業務外で感染したことが明らかではなかったことから、支給決定された。

事例4) 理学療法士

D理学療法士は、病院のリハビリテーション科で業務に従事していたところ、院内で新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生し、複数の医師の感染が確認された。それらの医師と接触歴があったD理学療法士にも、咳、発熱等の症状が出現し、PCR検査で新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、D理学療法士は、業務外で感染したことが明らかではなかったことから、支給決定された。

2 医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定された場合の事例（通知記の2の（1）のイ）

【考え方：感染源が業務に内在していることが明らかな場合は、労災保険給付の対象となる】

事例5) 飲食店店員

飲食店店員のEさんは、店内での業務に従事していたが、新型コロナウイルス感染者が店舗に来店していたことが確認されたことから、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、Eさん以外にも同時期に複数の同僚労働者の感染が確認され、クラスターが発生したと認められた。

以上の経過から、Eさんは新型コロナウイルスに感染しており、感染経路が特定され、感染源が業務に内在していたことが明らかであると判断されたことから、支給決定された。

事例6) 建設作業員

建設作業員のFさんは、勤務中、同僚労働者と作業車に同乗していたところ、後日、作業車に同乗した同僚が新型コロナウイルスに感染していることが確認された。Fさんはその後体調不良となり、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、Fさんについては当該同僚以外の感染者との接触は確認されなかった。

以上の経過から、Fさんは新型コロナウイルスに感染しており、感染経路が特定され、感染源が業務に内在していたことが明らかであると判断されたことから、支給決定された。

事例7) 保育士

G保育士は、保育園で保育業務に従事していたところ、発熱等の症状が出現したため、PCR検査を行ったところ、新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、G保育士以外にも、同時期に同僚労働者や複数の園児の感染が確認され、クラスターが発生したと認められた。

以上の経過から、G保育士は新型コロナウイルスに感染しており、感染経路が特定され、感染源が業務に内在していたことが明らかであると判断されたことから、支給決定された。

3 医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定されない場合の事例（通知記の2の（1）のウ）

【考え方：感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務（複数の感染者が確認された労働環境下での業務や顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務など）に従事し、業務により感染した蓋然性が高いものと認められる場合は、労災保険給付の対象となる】

- ① 複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務（通知記の2の（1）のウの（ア））

事例8）工事現場施工管理業務従事者

工事現場の施工管理業務従事者であったHさんは、担当する現場の施工状況を管理する業務に従事していたが、発熱、咳等の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Hさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間に、換気が不十分な工事現場の事務室において日々数時間現場作業員らと近接な距離で打合せ等を行っており、Hさんの他にも、新型コロナウイルスへ感染した者が勤務していたことが認められた。

一方、発症前14日間の私生活については、自宅で静養するなど外出はほとんど認められず、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、換気が不十分な部屋で、他の作業員と近接な距離で打合せを行うなどの状況から、当該労働者の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Hさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、複数の感染者が確認された労働環境下での業務と認められ、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと判断されることから、支給決定された。

事例9）建設資材製造技術者

建設資材の製造技術者のIさんは、品質管理業務に従事していたが、発熱、倦怠感の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Iさんの感染経路は特定されなかったが、発症前14日間に、勤務していた職場の事務室において品質管理に係る業務を行っており、Iさんの他にも、新型コロナウイルスに感染した者が勤務していたことが認められた。

一方、発症前14日間の私生活については、日用品の買い物で家族と自家用車で外出したことが1日あったのみで、家族以外の接触はなく、他人との濃厚接触はなかったことが確認され、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、新型コロナウイルスへ感染した者が事務室を往来していること、他の社員との会話の機会等における飛沫感染を否定できないこと等を踏まえると、当該労働者の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Iさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、複数の感染者が確認された労働環境下での業務と認められ、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと判断されることから、支給決定された。

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（通知 記の2の（1）のウの（イ））

事例 10) 小売店販売員

小売店販売員のJさんは、店頭での接客業務等に従事していたが、発熱、咳等の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Jさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間の業務内容については、日々数十人と接客し商品説明等を行っていたことが認められ、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。

一方、発症前14日間の私生活での外出については、日用品の買い物や散歩などで、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、接客中の飛沫感染や接触感染が考えられるなど、当該販売員の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Jさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、顧客との近接や接触が多い労働環境下での業務と認められ、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと判断されることから、支給決定された。

事例 11) タクシー乗務員

タクシー乗務員のKさんは、乗客輸送の業務に従事していたが、発熱の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Kさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間の業務内容については、日々数十人の乗客（海外や県外からの乗客を含む）を輸送する業務を行っていたことが認められ、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。

一方、発症前14日間の私生活での外出については、日用品の買い物などで、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、密閉された空間での飛沫感染が考えられるなど、当該乗務員の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Kさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、顧客との近接や接触が多い労働環境下での業務と認められ、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと判断されることから、支給決定された。

事例 12) 港湾荷役作業員

港湾荷役作業員であったLさんは、トラックへの荷渡し業務等に従事していたが、発熱の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Lさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間に、荷渡しの際の確認のため、日々不特定多数のトラック運転手等と近距離で会話を行っており、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。

一方、発症前14日間の私生活での外出については、日用品の買い物などで、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、事業場において不特定多数の者との近接・接触の機会が認められ、当該作業員の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Lさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、顧客等との近接や接触が多い労働環境下での業務と認められ、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと判断されることから、支給決定された。

事例 13) 調剤薬局事務員

調剤薬局事務員のMさんは、処方箋の受付、会計、データ入力などの業務に従事していたが、発熱の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Mさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間に、受付カウンターで日々数十人の処方箋の受付などの業務を行っていたことが認められ、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。

一方、発症前14日間の私生活での外出については、日用品の買い物程度で、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、不特定多数の医療機関受診者に対応した際の飛沫感染等が考えられるなど、当該事務員の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Mさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、顧客との近接や接触が多い労働環境下での業務と認められ、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと判断されることから、支給決定された。

報道関係者 各位

令和3年1月8日

【照会先】

雇用環境・均等局 在宅労働課

課長 宮下 雅行

課長補佐 長澤 篤

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7872)

(直通電話) 03(3595)3273

「テレワーク相談センター」の機能充実を図ります ～緊急事態宣言を受け、相談対応時間の延長、オンラインコンサルティングの実施～

厚生労働省は、このたびの緊急事態宣言を受け、テレワークに関する相談などに対応する「テレワーク相談センター」の機能充実を図ります。

「テレワーク相談センター」（受託者：一般社団法人日本テレワーク協会）では、テレワークの導入や運用などテレワークに関する各種相談を受け付けています。このたびの緊急事態宣言で、より多くの企業でテレワークの必要性が高まることが予想されるため、相談センターの一部機能の充実を図ります。具体的な内容は、以下をご覧ください。

【拡充する内容】

1 相談対応時間の延長

■ 3時間の延長

令和3年1月8日（金）以降

平日（月）～（金） 午前9時 ～ 午後8時 （土日祝は休み）

※令和3年3月31日（水）まで実施予定

（変更前は、平日午前9時～午後5時）

2 オンラインコンサルティングの実施

これまで、希望する企業に対して行っていた訪問コンサルティングを、オンライン形式で実施。（最大5回、無料）

【相談・お問い合わせ先】

■ テレワーク相談センター

電話番号 (0570) 550348

メールアドレス sodan@japan-telework.or.jp

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

テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、
テレワークに関する様々なご相談を承ります。

無料

テレワークの導入前や導入後に このようなお悩みはありませんか？

テレワークを導入したいが
何からはじめてよいか
わからない…

テレワークで本当に生産性は
上がるのか…

他社の導入事例を知りたい！



紙を使う仕事が多いが、
テレワークを活用できるのか…

情報セキュリティが心配…

労務管理、業績評価、
成果管理の
方法がわからない…

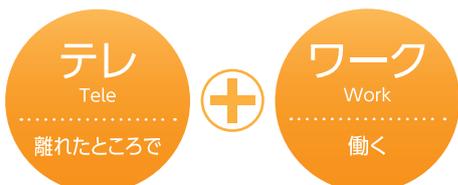
社内の理解を得るには
どのようにしたらよいか…

お気軽にご相談ください！

テレワークのご相談に電話・メールで対応

労務管理のオンラインコンサルティング(5回まで無料)

テレワークとは



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

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

3つのテレワークの形態

在宅勤務

モバイル
勤務

サテライト
オフィス
勤務

テレワークのご相談に電話・メールで対応

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

電話



ナビダイヤル

0570-550348

メール



専用アドレス

sodan@japan-telework.or.jp

労務管理のオンラインコンサルティング

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

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

現状把握

課題確認と解決策検討

1回目

導入準備

準備のための措置制度
システム設計

2回目

導入後フォロー

継続・発展に向けて
課題と対策を検討

3~5回目

お問合せ・連絡先

テレワーク相談センター

電話：0570-550348

相談対応時間：平日(月～金) 9:00～20:00 (祝日、年末年始を除く)

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階 一般社団法人日本テレワーク協会内

メール：sodan@japan-telework.or.jp

※現在は対面での相談は控えさせていただいております。