

# 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-Roudoukijunkyoku/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](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](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](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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/telework\\_10026.html](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](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\\_iryu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryu/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



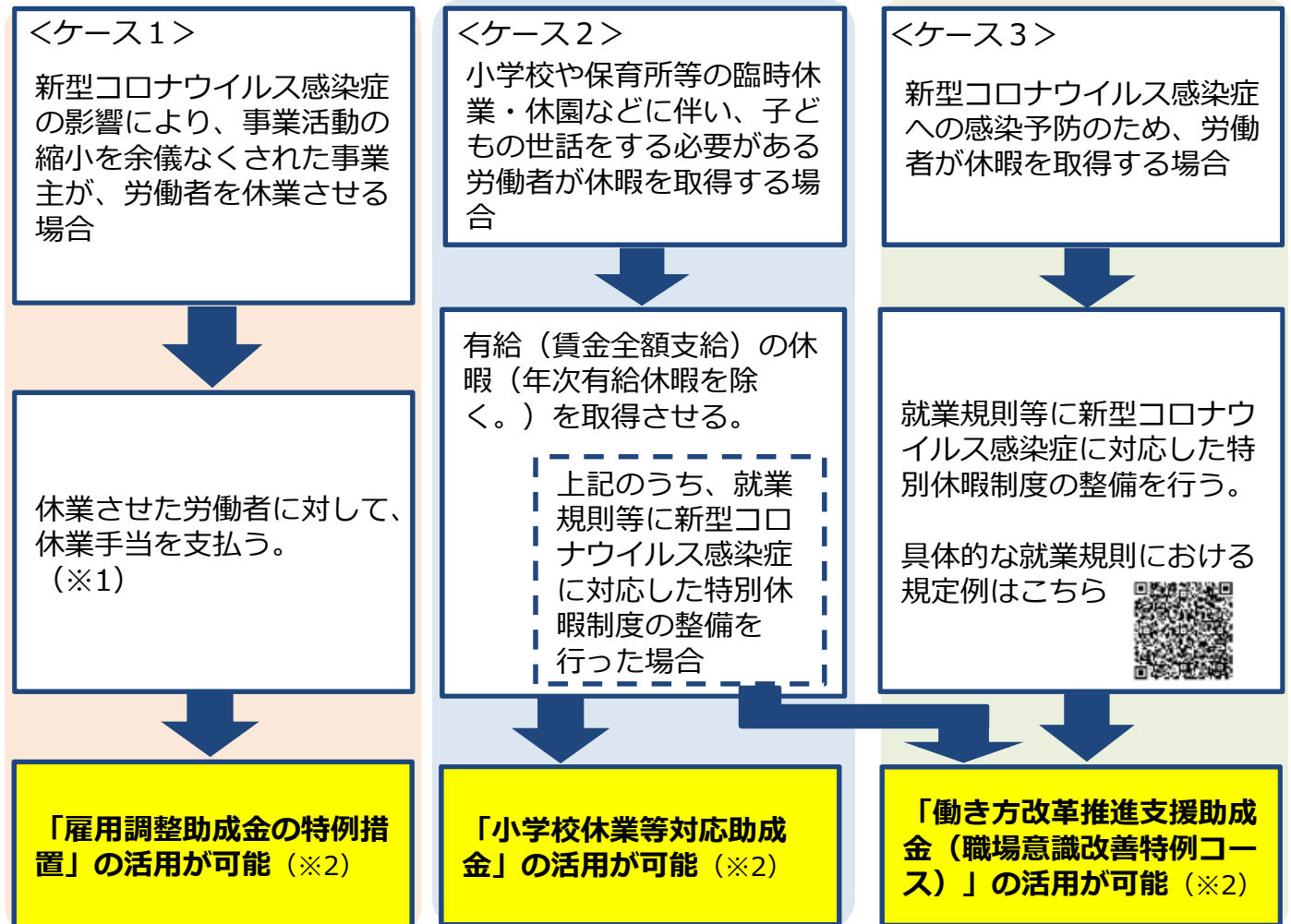
2020年4月10日版

# 妊娠中の女性労働者が休みやすい 環境の整備について配慮をお願いします



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。

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、以下の助成金を活用する等により「休みやすい環境の整備」をお願いします。



※1 使用者の責に帰すべき事由により休業させる場合は、労働基準法第26条により、休業手当（平均賃金の100分の60以上）の支払いが必要です。

※2 上記助成金の適用の可否や詳細については、裏面のご案内又はお問合せ先まで御確認ください。

## ⚠️ 留意事項 労働者の雇用の維持について

**労働者が特別休暇等の申出を行ったこと等を理由とした「解雇（※3）又は雇止め（※4）」は行わないようお願いします。**

（※3）「解雇」について、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解雇は無効となることとされています。また、有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間満了までの間に解雇をすることはできないこととされています。

（※4）有期労働契約の期間満了に伴う「雇止め」については、①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場合、②有期労働契約の契約期間の満了時に、労働者がその有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があると認められる場合に、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、社会通念上相当と認められないときには、その雇止めは無効となることとされています。



## 雇用調整助成金の特例措置 の助成内容

### 助成金の概要

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、休業手当等の一部を助成する助成金制度です。

### 支給対象

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主

### 特例措置の 主な内容

- ①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
- ②雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象
- ③生産指標の要件を緩和
- ④事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和
- ⑤計画届の事後提出を可能とし提出期間を延長

### お問合せ先

雇用調整助成金に関するコールセンター（0120-60-3999）

### 詳細はこちら

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](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 の助成内容

### 助成金の概要

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。

### 支給対象

令和2年2月27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

- 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

### お問合せ先

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター（0120-60-3999）

### 詳細はこちら

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)



## 働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース） の助成内容

### 助成金の概要

特別休暇を就業規則に規定することに向けて、支給対象となる取り組み費用の一部を助成（助成率3/4など）する助成金制度です。【助成上限額：50万円】

### 支給対象

労働者災害補償保険の適用事業主で、特別休暇の規定の整備を行う中小企業の事業主

### 支給対象の 取組例

- ①就業規則などの作成・変更
  - ②外部専門家によるコンサルティング
  - ③労務管理用機器の導入・更新
  - ④労働能率増進に資する設備の導入・更新  
(パソコン等の購入費用は対象となりません)
- (※ 特別休暇の整備として、必要な手続きの上、事業実施期間中に就業規則が施行されていることが必要となります。)

### お問合せ先

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

### 詳細はこちら

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html)

