

## 新型コロナウイルス最新情報(2020.3.4時点) と対応実務

新型コロナウイルス感染症対応により企業活動への影響が出始めるなか、厚生労働省から助成策が次々と打ち出されています。今回は号外として、2020.3.4時点の助成金等の最新情報および労働者の休業に関する対応実務について取り上げます。

### 助成金

### 【速報】テレワーク導入や小学校等の臨時休業に伴う休暇に助成金

#### 1. 小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援

新型コロナウイルス感染症（以下「新型肺炎」という。）の感染防止対策として小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規を問わず**法定の年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させた企業**に対する助成金が創設されます。この助成金は大企業・中小企業いずれも対象です。

**支給額**：休業中に支払った賃金相当額×10/10  
(上限額：8,330円/日)

**助成対象**：2020年2月27日～3月31日の間に取得した休暇

※小学校等：小学校、義務教育学校（小学校課程のみ）、特別支援学校（高校まで）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

助成金の概要（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12600000/000601848.pdf>

#### 2. 雇用調整助成金のさらなる拡充措置

本紙2月号でお伝えしたとおり、雇用調整助成金については、日本・中国間の往來の急減により事業活動に影響を受けた事業主を対象として、支給要件、手続要件等を大幅に緩和する特例措置を実施していましたが、**さらに特例措置の対象が拡充され、「新型肺炎の影響を受ける事業主」を対象とすることとされました。**これにより、新型肺炎の影響を受け、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等をさせて雇用の維持を図った場合、助成金の対象となる場合があります。

拡充措置の概要（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000602567.pdf>

#### 3. 時間外労働等改善助成金の特例

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）は既に今年度の受付が終了していますが、**新型肺炎対策としてテレワークの導入、特別休暇の規定を整備するなどした中小企業の事業主**に対する特例的なコースが新たに設けられます。助成金の事業実施期間は5月31日までで、令和2年2月17日以降に行った取組みが助成の対象となります。特例コースの概要は次のとおりです。

##### ・テレワークの特例コース

**対象事業主**：

新型肺炎対策としてテレワークを導入する**中小企業事業主**

**助成対象の取組み**：

テレワーク用通信機器導入、就業規則等の作成・変更等

**支給額**：補助率1/2（1企業当たりの上限額100万円）

##### ・職場意識改善の特例コース

**対象事業主**：

新型肺炎対策として特別休暇を整備する**中小企業事業主**

**助成対象の取組み**：

就業規則の作成・変更、労務管理用機器等の購入・更新等

**支給額**：補助率3/4（上限額50万円）※事業規模30名以下の特例あり

特例コースの概要（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000602479.pdf>

上記措置の申請方法等の詳細は3月4日時点でまだ明らかになっていません。情報は随時更新されていますので、下記URLで最新情報をご確認ください。  
厚生労働省HP「新型コロナウイルス感染症について」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)

### 特集

### 新型肺炎に関連する休業対応の実務

本紙2月号の記事でお伝えしたとおり、新型肺炎は感染症法で定める「指定感染症」に指定されました。感染症法では、感染力や罹患した場合の重篤性などにに基づき、感染症を8つに分類し、その区分に基づいて、都道府県知事が就業制限や入院勧告等の措置を行うことを定めています（図表参照）。

分類	感染症名	都道府県知事の措置
一類	エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、ペスト、ラッサ熱等	<b>就業制限</b> 入院勧告・消毒 交通制限の措置 等
二類	SARS、MARS、鳥インフルエンザ(H5N1)、結核等	<b>就業制限</b> 入院勧告・消毒 等
三類	コレラ、細菌性赤痢等	<b>就業制限、消毒 等</b>
四類	E型肝炎、狂犬病、マラリア等	消毒 等
五類	インフルエンザ、梅毒等	—
新型インフルエンザ等感染症	新型インフルエンザ等	入院・消毒 等※1
指定感染症	<b>新型コロナウイルス感染症</b> ※2	<b>一類～三類に準じた措置</b>
新感染症	該当なし	<b>一類に準じた措置</b>

※1 政令により一類相当の措置も可

※2 政令施行日（2020年2月1日）から1年経過日まで

**都道府県知事の就業制限措置**により労働者を休業させた場合は休業手当の支払いは不要とされますが、実務上判断に迷うケースについて見てみます。

#### ケース1

従業員に感染者が出たため、接触のあった他の従業員を休業させる場合

##### 対応のポイント

感染者、接触のあった労働者について、都道府県知事の就業制限の指示がある場合は休業手当の支払いは不要です。就業制限の指示がない労働者については、年休等の休暇取得を推奨した結果、労働者が自主的に年休等を取得する場合は休業手当の支払いは不要ですが、企業判断で一律に休業を命じる場合は休業手当の支払いが必要となります。

#### ケース2

発熱・咳等、感染の疑いのある従業員を休業させる場合

##### 対応のポイント

体調不良の労働者が自主的に年休等を取得せず、体調不良のまま出社した場合、労務提供ができないと認められるときは、会社が休業を命じても事業主の責に帰すべき休業とはいえず、休業手当の支払いは不要と考えられます。一方、症状が出ていない労働者に対して、感染防止のため企業判断で休業を命じる場合は、休業手当の支払いが必要となります。