

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。

<ケース1>

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者を休業させる場合

休業させた労働者に対して、休業手当を支払う。
(※1)

「雇用調整助成金の特例措置」の活用が可能 (※2)

<ケース2>

小学校や保育所等の臨時休業・休園などに伴い、子どもの世話をする必要がある労働者が休暇を取得する場合

有給（賃金全額支給）の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させる。

上記のうち、就業規則等に新型コロナウイルス感染症に対応した特別休暇制度の整備を行った場合

「小学校休業等対応助成金」の活用が可能 (※2)

<ケース3>

新型コロナウイルス感染症への感染予防のため、労働者が休暇を取得する場合

就業規則等に新型コロナウイルス感染症に対応した特別休暇制度の整備を行う。

具体的な就業規則における規定例はこちら



「働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）」の活用が可能 (※2)

※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



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



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

