

テレワークの導入を考えている

時間外労働等改善助成金の特例が適用される可能性があります。

■テレワークコースの特例

【対象事業主】

新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主

【助成対象となる事業の実施期間】

2020年2月17日～5月31日

【助成対象の取組例】

- ・テレワーク用通信機器の導入、運用
(パソコン、タブレットなどの購入費用は対象外です)
- ・就業規則や労使協定等の作成、変更等

【支給額】

補助率 2分の1 (上限額 100万円)

従業員の中から感染者が出てしまった

まずは感染してしまった従業員の回復と、他の従業員の体調管理を最優先しましょう。そして労務管理面での実務的問題は以下を参考にしてください。

①都道府県知事による就業制限がなされている場合には、賃金や休業手当を支払う必要はない解されています。なお、その方が社会保険に加入している場合、健康保険から傷病手当金※3を受給できる可能性がありますので、適切な手続きをしてあげましょう。

②事業所で感染者が出たことにより事業を休業したり、一時的に他の従業員も休ませようとする場合には、それが「不可抗力」と言えるのかどうかなど、ケース・バイ・ケースの判断となります。お近くの社会保険労務士や都道府県労働局に設けられた相談窓口にご相談ください。

その他感染者が出た場合の対応は、決して独断で行うことなく、各自治体に設置された相談窓口などにご相談ください。

個人事業主（フリーランス）の方々に支給される支援金制度があります。

《新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金（委託を受けて個人で仕事をする方向け）》

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、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どもの世話をを行うため、契約した仕事ができなくなっている子育て世代を支援するための支援金が創設されています。

【対象になる方】

下記①又は②の子の世話をを行うことが必要となつた保護者であって、小学校等の臨時休業前に一定の業務委託契約等を締結している方

- ①臨時休業した小学校等に通う子
- ②風邪症状など新型コロナウイルスに感染した恐れのある小学校等に通う子

【支援の内容】

2020年2月27日～**6月30日**の間において、就業できなかった日について、一日当たり**4,100円**（定額）

※ 1 休業手当

会社側の都合により労働者を休業させた場合、休業させた労働日について会社が支払わなければならない手当です。この場合の「会社側の都合」とは、天災事変のような不可抗力の場合を除いて、経営・管理上の障害を含み広く解されています。

※ 2 平均賃金

過去3ヵ月間の給与総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます（ただし最低保証額があります）。

休業手当以外に、解雇予告手当、年次有給休暇取得時の賃金などを算定する際に使用されます。

※ 3 傷病手当金

仕事を原因としない病気やケガにより仕事に就けない場合に、最長1年6ヵ月にわたり受給できる社会保険の制度です。受給額は給与の約3分の2です。
(その他待定期間などの受給要件があります)

新型コロナウイルス感染症

労務管理

緊急対策フローチャート

第2弾



在日本朝鮮商工連合会

このリーフレットは2020年3月31日現在の情報に基づき作成しています。
必ず最新の情報をご確認ください。

<https://soumu69.wixsite.com/corona>

その他新型コロナウイルス感染症に関する支援制度の紹介等掲載しています



START

現在の勤務体制はどのようになっていますか。

- ①小学校等の休校により従業員が休まざるを得なかった
- ②売上の減少や感染リスク等を考慮すると従業員を出勤させることが難しい
- ③今後も通常通りの勤務体制で大丈夫
- ④テレワークの導入を考えている

①

小学校等の休校により従業員が休まざるを得なかった

- ①既存の年次有給休暇とは別途、有給(賃金全額支給)の休暇を与えた
- ②無給若しくは既存の年次有給休暇等で対応

①

既存の年次有給休暇とは別途、有給(賃金全額支給)の休暇を与えた

この度新設された『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』の対象となる可能性があります。

【対象事業主】

下記①又は②の子の世話をを行うことが必要となった労働者に対し、年次有給休暇とは別途、有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた事業主。

- ①臨時休業した小学校等に通う子
- ②風邪症状など新型コロナウイルスに感染した恐れのある小学校等に通う子

【支給額】

休暇中に支払った賃金相当額 × 100%
※ただし一日当たり8,330円が上限です。

【適用日】

2020年2月27日～**6月30日**の間に取得した休暇

【必要書類等】

小学校等からの『臨時休校のお知らせ』などが必要です。有給休暇を与えた従業員の方からいただけよう準備してください。

④

緑枠

は受給の可能性がある助成金の概略説明です

③

今後も通常通りの勤務体制で大丈夫

良かった！いつもお疲れ様です！！

②

売上の減少や感染リスク等を考慮すると従業員を出勤させることが難しい

- ①感染リスクを避けるため（又は感染の疑いがあるので）従業員を休ませたい
- ②従業員の中から感染者が出てしまった
- ③新型コロナの影響で売上が減少したので従業員を休ませたい（又は既に休ませている）

②

①

感染リスクを避けるため
(又は感染の疑いがあるので) 従業員を休ませたい

実際に感染者が出ておらず、リスク回避のために休業させる場合は、「事業主都合の休業」ということになり労働基準法で定める休業手当※1（平均賃金※2の60%以上）の支払いが求められます。

無給若しくは既存の年次有給休暇等で対応

従業員の方からすると冷たい言い方になるかも知れませんが、今回のような（子どもの世話を理由に仕事をお休みされた）場合でも、そのお休みされた日は原則として欠勤扱いとなります。

その場合、就業規則で無給と定めてあれば無給で構いません。

従業員が年次有給休暇の利用を申し出た場合は、そのように取り扱いましょう。

裏面へ

新型コロナの影響で売上が減少したので従業員を休ませたい（又は既に休ませている）

特例措置が取られている**雇用調整助成金の対象となる可能性**があります。

1. 通常の特例措置

【対象事業主】

新型コロナの影響で、売上高等が前年同期に比べ10%以上減少したことにより、従業員に対し休業や教育訓練等を実施した事業主

【支給額（中小企業】

- ・支払った休業手当等の3分の2
- ・教育訓練を実施した場合：上記に加え、1人1日当たり1,200円を加算

【助成対象】

雇用保険の被保険者

【対象となる休業等】

- ・休業等の初日が、2020年1月24日から7月23日までの場合に助成
- ・支給限度日数：1年100日、3年150日

※北海道は2月28日から4月2日までの休業に対し、更に下記の特例が適用されます。

- ・売上高→減少したものとみなす
- ・支給額→支払った休業手当等の5分の4
- ・助成対象→雇用保険の被保険者以外の労働者も含む

2. 緊急対応期間の特例

【緊急対応期間】

2020年4月1日～6月30日

【対象事業主】

売上高減少5%以上に要件緩和

【支給額（中小企業】

- ・支払った休業手当等の5分の4に増額（解雇等を行わない場合は10分の9）
- ・支給限度日数：1年100日、3年150日 + 緊急対応期間

【助成対象】

雇用保険の被保険者以外の労働者も含む

裏面へ