

新型コロナウイルスに関するQ & A（労働者の方向け）

（令和2年5月12日時点版）

1 風邪の症状があるとき、感染が疑われるときの対応

問1）熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか。

2 労働基準法における休業手当、年次有給休暇

問1）新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、休業手当は支払われますか。

問2）発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。

問3）発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して会社を休むことはできますか。

問4）アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。

問5）労働基準法における休業手当や年次有給休暇などは、外国人の労働者にも適用されますか。

3 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）

問1）新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

問2）新型コロナウイルスの感染防止のため、時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

4 妊婦の方々の働き方

問1）妊娠中ですが職場で働くことが不安です。どうしたらよいのでしょうか。

5 労災補償

問1）労働者が新型コロナウイルスに感染した場合、労災保険給付の対象となりますか。

問2）医師、看護師などの医療従事者や介護従事者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。

問3）医療従事者や介護従事者以外の労働者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。

問4）感染経路が判明しない場合、どのように判断するのですか。

問5）「複数の感染者が確認された労働環境下」とは、具体的にどのようなケースを想定しているのでしょうか。

問6）「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」として想定しているのは、どのような業務でしょうか。

問7）上記答4の（例1）、（例2）以外で示した業務以外の業務は、対象とならないので

しょうか。

問8) 新型コロナウイルスに感染した場合、請求手続について事業主の援助を受けることはできますか。

(参考) 新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて (通達)

6 健康保険法等における傷病手当金、被扶養者の扱い

問1) 新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、傷病手当金は支払われますか。

問2) 健康保険の扶養に入っていますが、新型コロナウイルス感染症の対応のため、一時的に収入が増加しており、年収が130万円を超えてしまいそうです。この場合、社会保険の被扶養者からはずれてしまうのでしょうか。

7 その他(保育園が臨時休園になった場合、小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援、使用者が休業を認めない場合)

問1) 子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。

問2) 新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

問3) 発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、使用者が休業を認めてくれません。どのようにしたらよいのでしょうか。

問4) 問2の小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人にも適用されますか。

問5) 今春から就職が決まっている新卒の内定者ですが、内定取り消し等が不安です。

問6) 保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からその保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととしました。

こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

問7) 保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

問8) 今回の新型コロナウイルスに関連して、会社から退職を求められたり、解雇されそうになった場合は、どうしたらいいのでしょうか。

問9) 今回の新型コロナウイルスに関連して、有期労働契約の雇止めをされそうになった場合は、どうしたらいいのでしょうか。

(参考)

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を受けているフリーランスを含む事業者の方々に対しては、中小企業庁において、資金繰り支援(貸付・保証)を行っています。

こちらをご覧ください。

URL : <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

1 風邪の症状があるとき、感染が疑われるときの対応

問1) 熱や咳があります。どうしたらよいでしょうか。

答1) 発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。休んでいただくことはご本人のためにもなりますし、感染拡大の防止にもつながる大切な行動です。

感染が疑われる方への対応は「新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）症状がある場合の相談や新型コロナウイルス感染症に対する医療について問1「熱や咳があります。どうしたらよいでしょうか。」」をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_0001.html#Q5-1

新型コロナウイルスを防ぐには

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

2月1日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者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場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた場合については、入院により就業できないことをご理解いただくとともに、都道府県知事により就業制限がかけられた場合については、就業しないようにしてください。

また、感染症法に基づき都道府県知事より就業制限や入院の勧告を受けた場合については、使用者に対して情報共有いただくようご協力をお願いします。

2 労働基準法における休業手当、年次有給休暇

<感染し休業する場合>

問1) 新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、休業手当は支払われますか。

答1) 新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当は支払われません。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

<発熱などがある方の自主休業>

問2) 発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。

答2) 会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、休業手当の支払いの対象とはなりません。この場合には、事業場に任意で設けられる有給の病気休暇制度があれば、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを活用することなどが考えられます。

<年次有給休暇と病気休暇の取り扱い>

問3) 発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して会社を休むことはできますか。

答3) 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですから、理由を問わず取得することは可能です。なお、事業場で任意に設けられた病気休暇がある場合には、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを取得することも考えられます。

<アルバイト・パートタイム労働者等への適用について>

問4) アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。

答4) 労働基準法上の労働者であれば、アルバイトや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方も含めて、休業手当の支払いや年次有給休暇付与が必要となっております。

企業に対しては、労使で十分に話し合い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いしているところです。

<外国人の労働者に対する労働基準法の適用>

問5) 労働基準法における休業手当や年次有給休暇などは、外国人の労働者にも適用されますか。

答5) 労働基準法の適用があるか否かに、外国人であるかは関係ありません。外国人の方であっても、労働基準法の労働者に当たる場合は、一定の要件を満たせば、労働基準法における休業手当の支払い対象になるとともに、年次有給休暇を取得していただくことができます。

3 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）

<テレワークの活用>

問1) 新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

答1) 会社内でテレワークの制度が整備されている場合には、その制度の範囲内でテレワークを実施することができます。

このため、まずは会社の就業規則などの規定を確認し、会社と話し合ってみましょう。

なお、厚生労働省では、テレワークに関連する情報を一元化した『テレワーク総合ポータルサイト』を設け、テレワークに関する相談窓口、テレワークに関するQ&Aなどテレワークの導入・活用に向けた各種情報を掲載していますので、参考にしてください。

テレワーク総合ポータルサイト

<https://telework.mhlw.go.jp/>

<時差通勤の活用>

問2) 新型コロナウイルスの感染防止のため、時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

答2) 労働者及び使用者は、その合意により、始業、終業の時刻を変更することができますので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

また、始業、終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度として、フレックスタイム制があります。この制度は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ入社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けるものです。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんので、全部をフレキシブルタイムとすることもできます。フレックスタイム制の詳細や導入の手続きに際しては、以下のURLをご覧ください。

フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

4 妊婦の方々の働き方

問1) 妊娠中ですが職場で働くことが不安です。どうしたらよいのでしょうか。

答1) 働く妊婦の方は、職場の作業内容等によっては、感染について大きな不安やストレスを抱える場合があります。感染そのものだけでなく、これによる「不安やストレス」を妊婦の方が回避したいと思うのは当然のことです。

そこで、事業主が法律に基づき講じなければならない措置（※）として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに追加しました（令和2年5月7日～令和3年1月31日）。具体的には、こうした不安やストレスが、母体または胎児の健康に影響があると、主治医や助産師から指導を受ける場合があります。働く妊婦の方は、その指導内容を事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。例えば、「感染のおそれが低い作業に転換させる」、「在宅勤務や休業など、出勤について制限する」といった措置が考えられます。

主治医等からの指導については、その指導事項を的確に伝えるため「母健連絡カード」というものを作っていますので、こちらを主治医等を書いてもらうことで、適切な措置を受けられることになります。

もともと、働く妊婦の方は、新型コロナウイルスとは関係なく、主治医等の指導に基づき、妊娠中の通勤緩和や休憩、あるいは妊娠に伴う症状などに応じて妊娠中の作業の制限、勤務時間の短縮、休業等、様々な措置を受けられる可能性があります。

また、妊婦の方も含めたすべての方が、テレワークや時差通勤など多様な働き方が可能となるよう、政府として要請を行っております。

これを機に、事業主の方は、妊婦の方の働き方をもう一度見つめ直していただき、働く妊婦の方は母体と胎児の健康を守っていただければと思います。

(※) 男女雇用機会均等法第 13 条に基づく母性健康管理措置。

5 労災補償

問 1) 労働者が新型コロナウイルスに感染した場合、労災保険給付の対象となりますか。

答 1) 業務に起因して感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。

請求の手続等については、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

労働局・労働基準監督署一覧

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

(参考) 新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等

<https://www.mhlw.go.jp/content/000627234.pdf>

問 2) 医師、看護師などの医療従事者や介護従事者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。

答 2) 患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となります。

問 3) 医療従事者や介護従事者以外の労働者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。

答 3) 新型コロナウイルス感染症についても、他の疾病と同様、個別の事案ごとに業務の実情を調査の上、業務との関連性（業務起因性）が認められる場合には、労災保険給付の対象となります。

感染経路が判明し、感染が業務によるものである場合については、労災保険給付の対象となります。

感染経路が判明しない場合であっても、労働基準監督署において、個別の事案ごとに調査し、労災保険給付の対象となるか否かを判断することとなります。

問4) 感染経路が判明しない場合、どのように判断するのですか。

答4) 感染経路が判明しない場合であっても、感染リスクが高いと考えられる次のような業務に従事していた場合は、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個別に業務との関連性（業務起因性）を判断します。

（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での業務

問5) 「複数の感染者が確認された労働環境下」とは、具体的にどのようなケースを想定しているのでしょうか。

答5) 請求人を含め、2人以上の感染が確認された場合をいい、請求人以外の他の労働者が感染している場合のほか、例えば、施設利用者が感染している場合等を想定しています。

なお、同一事業場内で、複数の労働者の感染があっても、お互いに近接や接触の機会がなく、業務での関係もないような場合は、これに当たらないと考えられます。

問6) 「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」として想定しているのは、どのような業務でしょうか。

答6) 小売業の販売業務、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務等を想定しています。

問7) 上記答4の（例1）、（例2）以外で示した業務以外の業務は、対象とならないのでしょうか。

答7) 他の業務でも、感染リスクが高いと考えられる労働環境下の業務に従事していた場合には、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個別に業務との関連性（業務起因性）を判断します。

問8) 新型コロナウイルスに感染した場合、請求手続について事業主の援助を受けることはできますか。

答8) 請求人がみずから保険給付の手続を行うことが困難である場合、事業主が助力しなければならないこととなっており、具体的には、請求書の作成等への助力規定などがありますので、事業主に相談をしてください。

なお、事業主による助力については、労働者災害補償保険法施行規則第23条で規定されています。

※ 労働者災害補償保険法施行規則第23条（抄）

1 保険給付を受けるべき者が、事故のため、みずから保険給付の請求その他の手続を行うことが困難である場合には、事業主は、その手続を行うことができるように助力しなけ

ればならない。

(略)

詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

労働局・労働基準監督署一覧

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

(参考) 新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて (通達)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000626126.pdf>

6 健康保険法等における傷病手当金、被扶養者の扱い

問1) 新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、傷病手当金は支払われますか。

答1) 新型コロナウイルス感染症に感染し、その療養のため労務に服することができない方については、他の疾病に罹患している場合と同様に、被用者保険に加入されている方であれば、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2に相当する金額が、傷病手当金として支給されます。

なお、労務に服することが出来なかった期間には、発熱などの症状があるため自宅療養を行った期間も含まれます。また、やむを得ず医療機関を受診できず、医師の意見書がない場合においても、事業主の証明書により、保険者において労務不能と認められる場合があります。

また、国民健康保険に加入する方については、市町村によっては、条例により、新型コロナウイルス感染症に感染するなどした被用者に傷病手当金を支給する場合があります。具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者にご確認ください。

問2) 健康保険の扶養に入っていますが、新型コロナウイルス感染症の対応のため、一時的に収入が増加しており、年収が130万円を超えてしまいそうです。この場合、健康保険の被扶養者からはずれてしまうのでしょうか。

答2) 健康保険の被扶養者認定については、年間収入が130万円未満であることが要件の一つとされています。この年間収入については、今後1年間の収入を見込んで各保険者が判断することとしており、その認定に当たっては、過去の収入、現時点の収入又は将来の収入の見込みなどを用いることとしています。

このため、例えば、認定時(前回の確認時)には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3ヶ月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合で

あっても、今後1年間の収入が130万円未満となると見込まれる場合には、引き続き、被扶養者として認定されます。

また、被扶養者認定を受けている方の過去1年間の収入が、昇給又は恒久的な勤務時間の増加を伴わない一時的な事情等により、その1年間のみ上昇し、結果的に130万円以上となった場合においても、原則として、被扶養者認定が遡って取り消されることはありません。

被扶養者認定の詳細については、被保険者の方がお勤めの会社や、加入している健康保険組合、協会けんぽへご相談ください。

7 その他（保育園が臨時休園になった場合、小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援、使用者が休業を認めない場合）

<保育>

問1) 子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。

答1) 児童への感染防止の観点及び地域での感染拡大を防ぐ観点から、勤務先と相談のうえ、お仕事についてはテレワークでの対応や休暇の取得により対応いただけるよう、ご理解をいただきたいと考えております。

なお、医療職などの社会的要請が強い職業等に就かれている方で、お子さんの保育の提供が必要な場合につきましては、訪問による保育の活用等の可能性について市区町村にご相談ください。

<小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援>

問2) 新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

答2) 臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、2/27～6/30 の間に従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円が上限）を助成します。

詳細はこちら→

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pa geL07_00002.html

また、お子様の一時預かり先などをお探しの皆さまには各市町村で以下のようなサポートがあります。詳しくはお住まいの市町村の子ども・子育て支援担当部局にお問い合わせください。

リーフレット「お子様の一時預かり先などをお探しの皆さまへ」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

<使用者が休業を認めない場合>

問3) 発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、使用者が休業を認めてくれませんか。どのようにしたらよいでしょうか。

答3) 発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。そのためには、企業、社会全体における理解が必要であり、従業員の方々が休みやすい環境整備が大切ですので、企業に対しても、ご協力をお願いしております。

また、労働者が年次有給休暇の請求をした場合には、年次有給休暇の利用目的が発熱などの風邪の症状の療養であっても、原則として使用者はこれを付与しなければならないこととされています。

その他、使用者は、労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮を行うこと（いわゆる安全配慮義務）とされており、こうしたことも踏まえて、労使で十分な話し合いがなされることが望ましいものです。

<外国人労働者に対する適用>

問4) 問2の小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人にも適用されますか。

答4) 事業主に雇用される労働者であれば外国人についても適用されます。

<新卒の内定者について>

問5) 今春から就職が決まっている新卒の内定者ですが、内定取り消し等が不安です。

答5) 新卒の採用内定者について、労働契約が成立したと認められる場合には、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採用内定の取消は無効となります。厚生労働省としては、事業主に対して、このことについて十分に留意し採用内定の取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるようにお願いしているところです。

また、内定取り消しや入職時期繰下げにあわれた皆様のため、全国56ヶ所の新卒応援ハローワークに「新卒者内定取消等特別相談窓口」を設置しています。また、最寄りのハローワークでも相談を受け付けています。いずれも、来所しなくても電話で相談できます。

なお、新入社員が、労働契約の始期が到来した後に自宅待機等休業になった場合には、当該休業が使用者の責めに帰すべき事由によるものであれば、使用者は、労働基準法第26条により、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

<育児休業から復職予定だったが、保育所への登園自粛を要請された場合等の育児休業の延長>

問6) 保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からその保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

答6)

<子どもが1歳までの場合>

現在育児休業中であれば、事由を問わず、育児休業の終了予定日の繰下げ変更（最長1歳まで（※1））を申し出ることができます（※2）。法令上は1か月前までに申し出ること、1回に限り変更可能であることとなっていますが、労使で十分に話し合ってください。

また、育児休業から一度復帰している場合も、再度の育児休業（最長1歳まで（※1））を申し出ることができます。

（※1）両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで（パパ・ママ育休プラス）

（※2）1歳から1歳6か月までの休業、1歳6か月から2歳までの休業それぞれについても同様に繰下げ変更の申出が可能。

<子どもが1歳又は1歳6か月になるときの場合>

子どもが1歳又は1歳6か月になるときに、引き続き育児休業をしたい場合には、1歳からの休業であれば最長1歳6か月まで、1歳6か月からの休業であれば最長2歳までの育児休業を申し出ることができます。

これらのいずれの場合についても、事業主は、労働者からの申出を拒むことはできません。また、育児休業給付金は支払われます。

（参考）育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

○育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。

○子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。

①子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

○さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場

合

②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

<自主的に保育所への登園を自粛した場合の育児休業の延長>

問7) 保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

答7)

現在育児休業中であれば、事由を問わず育児休業の終了予定日の繰下げ変更（最長1歳まで（※））を申し出ることができます。法令上は1か月前までに申し出ること、1回に限り変更可能であることとなっていますが、労使で十分に話し合ってください。

事業主は、労働者からの申出を拒むことはできません。

なお、繰下げ変更後の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。

（※）両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで（パパ・ママ育休プラス）

なお、育児休業から一度復帰している場合の再度の育児休業や、子が1歳又は1歳6か月になるときの引き続いての育児休業については、育児・介護休業法上の要件を満たさないため、申し出ることにはできません。

（参考）育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

○育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。

○子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。

①子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

○さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

<解雇、雇止めについて>

問8) 今回の新型コロナウイルスに関連して、会社から退職を求められたり、解雇されそうになった場合は、どうしたらいいのでしょうか。

答8) 解雇や雇止めなどに関するご質問やご相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか、「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口(※)」や、「労働条件相談ほっとライン(0120-811-610)」などをご利用ください。

(※) 新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

なお、今回の新型コロナウイルスを理由として、会社が退職を求めてきた場合であっても、それに応ずるかどうかはあくまでも労働者の自由であり、労働者の自由な意思決定を妨げる退職の求めは違法な権利侵害にあたる可能性があります。

また、会社が労働者を解雇しようとする場合でも、直ちに解雇が認められるものではなく、労働関係法令などにより、以下のような決まりがあります。

- ① 業務上の傷病による休業期間及びその後30日間や、産前産後の女性の労働基準法第65条の規定による休業期間及びその後30日間は、解雇が禁止されていること(労働基準法第19条)。
- ② 上記①に当たらない場合でも、解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効となること(労働契約法第16条)。

また、整理解雇(経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇)については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、

- (1) 人員整理を行う必要性
 - (2) できる限り解雇を回避するための措置が尽くされているか
 - (3) 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか
 - (4) 労働組合との協議や労働者への説明が行われているか
- という4つの事項が考慮されること。
- ③ 有期労働契約の場合、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇をすることはできないこと。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されること(労働契約法第17条第1項)。
 - ④ 使用者は労働者を解雇する場合には、30日前に予告するか、30日以上平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければならないこと(労働基準法第20条)。

問9) 今回の新型コロナウイルスに関連して、有期労働契約の雇止めをされそうになった場合は、どうしたらいいでしょうか。

答9) 解雇や雇止めなどに関するご質問やご相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか、「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口(※)」や、「労働条件相談ほっとライン(0120-811-610)」などをご利用ください。

(※) 新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口一覧

なお、今回の新型コロナウイルスを理由として、会社が有期労働契約の雇止めをしようとする場合でも、直ちに有期労働契約の雇止めが認められるものではなく、労働関係法令などにより、以下のような決まりがあります。

- ① 有期契約労働者から、労働契約の更新の申込みがあった場合、その方の雇止めについては、以下のいずれかに当たると認められる場合には、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、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみなされること（労働契約法第19条）。
 - a. 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もの
 - b. 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの
 - ② 有期労働契約（有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限ります。なお、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除きます。）を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、雇止めの予告をしなければならないこと（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条）
- (※) 有期契約労働者の解雇について、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間は、労働者を解雇することができないこととされています。（労働契約法第17条第1項）。