

新型コロナウイルス感染症への対応に当たっては、日頃より、多大なるご尽力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、新型コロナウイルスに関し、事業主の皆様にご留意いただきたい労務管理上の留意点等を「新型コロナウイルスに関するQ&A」としてお示ししているところです。

今般、当該Q&Aについて、下記のとおり改訂を行い、当省ホームページに掲載しておりますので、お知らせいたします。

なお、改訂の内容は、新型コロナウイルスワクチンの接種の実施に関する業務の取扱いについてのものであります。

=====

厚生労働省労働基準局 監督課

担当： 加納、福岡

=====

●新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）（令和3年5月11日時点版）（抄）  
<労働基準法第33条の適用>

問3）新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するのでしょうか。

新型コロナウイルスの接種の実施に関する業務についてはどうでしょうか。

答3）ご質問については、新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。

また、例えば、新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、治療に必要な医薬品等を緊急に増産する業務についても、原則として同項の要件に該当するものと考えられます。

新型コロナウイルスワクチンの接種の実施に関する業務についても、ワクチン接種は、新型コロナウイルス感染症の発症を予防し、死亡者や重症者の発生をできる限り減らすために実施されるものであるところ、接種会場などが設けられ、迅速かつ大規模に接種が実施されるような状況下においては、原則として同項の要件に該当するものと考えられます。

ただし、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

（厚生労働省ホームページのリンク）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)