



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's事務所通信

4
2020

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.127

緊急対策

新型コロナウイルス感染症対策 次のような助成金が用意されています

令和2年3月初旬において、新型コロナウイルスの感染拡大が収束しない状況です。

「感染の疑いがある社員から、その旨の報告があったら…」、「学校の臨時休業が長引き、その保護者である社員が出勤できなくなったら…」など、不安に感じていることも多いと思います。行政では、新型コロナウイルス感染症の影響による休業やテレワーク等の導入の支援を行っています。

.....**新型コロナウイルス感染症対策 厚労省の助成金**.....

●雇用調整助成金の特例

➡新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置を実施。

・社員を解雇せず休業させた場合、休業手当に相当する額に助成率(中小企業:3分の2、大企業:2分の1)を乗じて得た額が支給されます(1人1日当たり8,330円が上限)。

●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新設

➡臨時休業した小学校等に通う子の保護者に対して、有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた事業主を助成。

・対象となる社員が当該有給の休暇を取得した場合、中小企業・大企業ともに、その賃金相当額が支給されます(1人1日当たり8,330円が上限)。

●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)の特例

➡新型コロナウイルス感染症対策として新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、既に今年度の申請の受付を終了していた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)について、特例的なコースを新設。

・テレワークを新規に導入した場合

→テレワークの特例コース(助成率は2分の1で、1企業当たりの上限額は100万円)の対象となります。

・休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組んだ場合

→職場意識改善の特例コース(助成率は4分の3[一定の場合は5分の4]で、上限額は50万円)の対象となります。

〈補足〉新設予定の「働き方改革推進支援助成金」にも引き継がれる予定です。

★売上の低下といった資金面の根本的な問題の解決にはつながらないかもしれませんが、急場をしのぐために役に立つことは確かです。必要であれば、詳細などを紹介致します。ご遠慮なくお問い合わせください。

改正予定

時間外労働等改善助成金を見直し「働き方改革推進支援助成金」へ

令和2年4月1日から、中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます。その適用開始に合わせて、「時間外労働等改善助成金」が次のように見直される予定です。(令和2年2月26日に、労働政策審議会に諮問が行われた「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」に盛り込まれた改正案)

★次頁の「働き方改革推進支援助成金の全体像」の表中の予算案は、令和2年度予算案です〔()は前年度〕。表中の赤字部分が改正予定の箇所ですが、新規の「労働時間短縮・年休促進支援コース」には約26億円の予算が充てられる予定です。政府が力を入れていることが伺えます。詳細が判明しましたら、またお伝えします。

(4ページへつづく)

テレワーク導入への自宅環境は？

◆調査の概要

株式会社リクルート住まいカンパニーが2月25日、東京・神奈川・千葉・埼玉・群馬・茨城・栃木・長野・山梨に住居を置く20歳～64歳の会社員（正規・非正規問わず）・公務員・自営業・自由業等の男女に実施した、「テレワーク（リモートワーク）×住まいの意識・実態調査」の結果を公表しました。

◆テレワークの実施率

テレワークの実施については、17%が既に「実施中」、28%が「導入を考えている・興味がある」、55%が「興味がない・仕事の性質上無理」と回答しています。

職種別にみると、実施中で多いのが「企画／マーケティング」（38%）、「Web／クリエイティブ系」（30%）、「エンジニア」「営業」（ともに24%）、「事務・経理・総務・人事」（16%）と続きます。公務員でも12%が導入済です。「導入を考えている」との回答で注目すべきは、「事務・経理・総務・人事」で、34%が興味があるとしています。HRテクノロジーの発展により、事務系は確実にテレワークができる環境が整いつつあるようです。

◆自宅環境整備の実施率

・テレワーク実施場所

最も多かったのは、「リビングダイニング」（59%）で、そのうち専用のスペースがあるのは20%。その他、「書斎等専用ルーム」（19%）、「カフェ・喫茶店」（12%）、「寝室・ベッドルーム」（10%）と、圧倒的に自宅で働く人が多いようです。

・自宅環境の整備

テレワーク実施にあたり、自宅を仕事に適した環境に整えたかという質問では、70%が「環境を整えた」と回答しています。その内容として、「仕事の資料・PC置き場・収納スペースを作った」（28%）、「ネットワーク環境を整えた」（26%）、「モニター・プロジェクター等用意した」（24%）が挙がり、金額的には、10万円以下を費やした割合が64%と過半数を超えています。

◆その他

賃貸住宅居住者に至っては、現在の住宅にシェアオフィスやコワーキングスペースが備わる場合、66%が「家賃が上がっても良い」と回答しています。また、

テレワークをきっかけに、「引越しをした」割合が10%、また「前向きに検討している・してみたい」と回答した割合が42%ありました。

緊急時に備え事業継続計画策定を

◆事業継続計画（BCP）とは

新型コロナウイルス感染症の流行により、企業活動に多大な影響が出ています。そんなとき役立つのが、事業継続計画（Business Continuity Plan。以下、BCP）です。

BCPとは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃、感染症の蔓延などの緊急事態に遭遇した場合に、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続・早期復旧を可能とするため、緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。また策定したBCPを円滑に運用・管理することを、事業継続マネジメント（BCM）と呼びます。

◆未策定の企業が大多数

日本では、毎年多くの自然災害が発生しています。しかし、中小企業のほとんどがBCPを策定していません。必要であるという認識はあるものの、通常業務に比べ優先度が低く、策定に至っていない企業が多いと考えられます。また、策定にかかる時間や、リスク分散のために必要となる費用等を負担に感じるといふこともあるようです。とはいえ、策定していない場合に被る損失を考えると、策定のメリットは大きいでしょう。

◆策定手順と留意点

中小企業庁では、中小企業へのBCPの普及促進のため、有識者の意見を踏まえた指針を作成しています。指針によると、初めて策定する際は、以下の手順で進めるとされています。

- ① 基本方針の立案（目的の整理）
- ② 重要商品の検討（中核事業の選定）
- ③ 被害状況の確認（予測される影響の整理）
- ④ 事前対策の実施（非常時に備えて今できること）
- ⑤ 緊急時の体制の整備（対応策と責任者の決定）

最初から完全な計画を目指す必要はありません。まずは実現可能なものから始め、緊急事態への対応力を鍛えていくことが重要です。

また、BCPは策定して終わりではありません。従業員への教育と、会社の現状を踏まえた見直しが必要

です。いざというときに事業を継続するにはどうすればいいか、自社の実態に合ったBCPを考えておきましょう。

【中小企業庁「中小企業BCP策定運用指針」】

<https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/index.html>

技能継承がうまくいっている企業の特徴

◆約8割の企業が不安に感じている

ものづくり産業では、約8割の企業で将来の技能継承について不安を抱えています。(独)労働政策研究・研修機構の調査によると、大多数の企業では技能継承を重要と認識するものの、うまくいっている企業は半数弱との結果が出ています。

◆技能継承がうまくいっている企業の特徴

そうした中でも、人材の定着がよく、近年の採用がうまくいっている企業は、技能継承もうまくいっていると認識しているようです。そうした企業の特徴としては、若手中心か各世代均等の年齢構成で、先を見越した育成方針があり、その方針が社内に浸透している企業ほど技能継承はうまくいっているとの調査結果が出ています。

数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っており、そうした方針が明確になっている企業ほど、若手人材も採用できるということでしょう。

◆技能継承がうまくいっていない企業の特徴

一方、技能継承がうまくいっていない、あるいは不安を抱えている企業の特徴は次のようなものです。

- ・採用がうまくいっていない
- ・ベテラン中心である。中堅不足である。
- ・技能者育成がうまくいっていない。
- ・人材育成・能力開発方針がない、浸透していない。

◆若手へのアピール

人手不足が深刻な他業種（例えば運送業）でも、スマホ向けのホームページを作ったり、賃金制度を明確にする、業種の特性に合わせた採用方法にするなどして若手採用の増加に成功した事例があります。

ものづくり産業では、最終製品を生産して自社ブランドで販売する企業もあり、若手にアピールする手段として使えそうです。部品を提供するのが主だという企業でも、技術力のブランド化などを行い、自社の魅力をアップすることはできるでしょう。

新型コロナウイルスの影響により、製造業の国内回帰という流れもありそうですので、いま一度、自社の採用について深く考えてみてはいかがでしょうか。

【労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/194.html>

求人不受理の対象が追加されます！

◆今月3月30日から施行

原則、ハローワークや職業紹介事業者は、すべての求人を受理しなければなりません。①内容が法令に違反する求人、②労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人、③求人者が労働条件を明示しない求人のいずれかに該当する求人については、例外的に受理しないことができます。

今回、改正によって、④一定の労働関係法令違反の求人者による求人、⑤暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者による求人、についても受理しないことが可能になりました。

◆求人者に求められる自己申告

職業紹介事業者は、求人者に対して自己申告を求めることができます。ちなみに、「私どもは、この求人申込みの時点において、職業安定法に規定する求人不受理の対象に該当いたしません」と記載された自己申告書が厚生労働省から出されています（事業所名・所在地・代表者名、チェックシートへの記入が求められます）。求人者が自己申告を行わなかった場合にも、求人を受理しないことができます。

また、求人者が事実と相違する自己申告を行った場合、都道府県労働局が勧告・公表などを行うことができます。

◆求人不受理の対象となる場合は？

①労働基準法および最低賃金法に関する規定で、1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合や、②職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法に関する規定で、対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合⇒法違反の是正後6カ月経過するまで不受理となります。

働き方改革推進支援助成金の全体像（厚生労働省資料）

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取組む中小企業・小規模事業者や、
傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名(注)	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース(新規)	労働時間の短縮 や、年次有給休暇 の取得促進に向け た環境整備に取 組む中小企業 事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の 何れかの目標を1つ以上実施 ① 36協定の月の時間外労働 時間数の削減 ② 所定休日の増加 ③ 特別休暇の整備 ④ 時間単位の年休の整備	費用の3/4を 助成 事業規模30名 以下かつ労働 能率の増進に 資する設備・ 機器等の経費 が30万円を超 える場合は、 4/5を助成	成果目標の達成状況に基づき、 ①～④の助成上限額を算出 合計は250万円(※) ① 月80時間超の協定の場合に 月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に 留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の 場合に月60時間以下に設定：50万円 ② 所定休日3日以上増加：50万円 ※所定休日1～2日以上の増加の 場合25万円 ③ 50万円 ④ 50万円	労働時間短縮や生 産性向上に向けた 取組 ①就業規則の作成・ 変更 ②労務管理担当者・ 労働者への研修 (業務研修を含む) ③外部専門家による コンサルティング ④労務管理用機器 等の導入・更新 ⑤労働能率の増進 に資する設備・機 器の導入・更新 ⑥人材確保に向け た取組等
勤務間インターバル 導入コース	勤務間インター バルを導入する 中小企業事業主 に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に 9時間以上の勤務間インターバ ル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満 :80万円(※) ・11時間以上 :100万円(※)	
団体推進コース	傘下企業の生産 性の向上に向け た取組を行う事 業主団体に対し 助成	事業主団体が助成対象の取組 を行い、傘下企業のうち1/2以 上の企業について、その取組又は 取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 複数地域で構成する事業主団体 (傘下企業数が10社以上)の場合は 上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデル の開発、実験 ③好事例の周知、 普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談 窓口の設置 等



(注：テレワークコースを除く。)

※賃金を3%以上引き上げた
場合、その労働者数に応じて
助成金の上限額を更に15万
円～最大150万円加算
【5%以上の場合は、24万円
～最大240万円加算】

施行済

就職氷河期世代の支援 さまざまな方法での募集や採用が可能に 助成金も

労働者の募集・採用の際には、原則として、年齢制限を設けることが禁止されていますが、就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）については、さまざまな方法での募集や採用が可能とされました。また、特定求職者雇用開発助成金に、就職氷河期世代安定雇用実現コースが追加されました（令和2年2月14日～）。

就職氷河期世代の支援（令和2年2月14日～）

●募集・採用について

労働者の募集・採用の際には、原則として、年齢制限が禁止されていますが、就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）に限り、さまざまな方法での募集や採用することが可能になりました。
⇒ハローワークを通じた募集や採用に加え、ホームページでの直接募集や、求人広告、民間職業紹介事業者への求人の申込みなども可能に！

③ハローワークにも同じ内容の求人を出す必要があります。

④令和5年3月31日までの措置になります。

●特定求職者雇用開発助成金

(就職氷河期世代安定雇用実現コース)について

本助成金は、就職氷河期に就職の機会を逃したことなどにより十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての就業が困難な方を支援し、その就職を促進するため、35歳以上55歳未満の対象者を正規雇用労働者として雇い入れる事業主を助成するもの。

⇒対象期間を6か月ごとに区分し、一定額を支給！

支給額 企業規模に応じて1人あたり次の表のとおりです。

企業規模	支給対象期間	支給額		支給総額
		第1期	第2期	
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	30万円	30万円	60万円

⑤支給対象期間ごとの支給額は、その期間に対象労働者に支払った賃金額が上限。

★人手不足でお悩みの企業様には知っておいていただきたい改正点です。就職氷河期世代の積極的な採用を考えてみてはいかがでしょうか。助成金の詳細など、気軽にお尋ねください。

お仕事
カレンダー
4月



- 4/1 ● パート・有期法施行、時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始、改正派遣法施行
- 4/10 ● 2020年3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 4/16 ● 2019年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限(本年のみ特例で延期された期限)
- 4/30 ● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
● 労働者死傷病報告書(1～3月分)の提出

◆あとかぎ◆ あれよあれよという間に新型コロナウイルスの影響が拡がり、リーマンショックを超えるような不景気になることも懸念されています。資金を確保し、雇用の面でも打てる手を考え、危機に備えましょう。お困りごとがあればどうぞご遠慮なくご相談ください。