



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

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.137

2

2021

重要! 要確認

緊急事態宣言発出 厚生労働省の雇用に関する支援

令和3年1月7日、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が再度発出されました。当初の取り決めでは、緊急事態措置の実施区域は東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、実施期間は令和3年1月8日～2月7日となっていましたが、1月13日、実施区域に栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の7府県が追加されました。この緊急事態宣言を受け、厚労省では「生活と雇用を守る支援のご案内」として、次のような支援策を紹介しています。そのうち雇用に関するものは以下の通りです。

.....**・感染防止や夜間営業の制限などで仕事が減少した場合の支援(厚生労働省)**.....

<休業で対応する場合>

※シフト制、日々雇用等の方でも、仕事が無くなった日にも雇用関係が継続するなど、要件を満たせばそれぞれの措置の対象となります。

●雇用調整助成金の新型コロナウイルス感染症特例(令和3年2月28日まで延長)

事業主が労働者に支払った休業手当等について以下の助成(助成額日額上限: 15,000円)

- ・中小企業 4/5 (解雇等を行わない場合 10/10)
- ・大企業 2/3 (解雇等を行わない場合 3/4)

新 1都3県の知事の要請を受けて営業時間の短縮に協力する飲食店等に対しては、雇用調整助成金の特例措置に係る大企業の助成率を最大10/10に引き上げる予定です

●新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金(令和3年2月28日まで延長)

中小企業の労働者で休業手当の支払を受けられなかった場合、休業前賃金の80%
(給付額日額上限: 11,000円)

<出向で対応する場合>

●産業雇用安定助成金(仮称)

コロナ禍において事業が一時的に縮小し、労働者の雇用を在籍型出向により維持する事業主と、出向を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行う

※令和2年度第3次補正予算成立後速やかに実施



★上記に加えて、小学校休業等対応助成金(令和3年3月31日まで延長)、両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)の新型コロナウイルス感染症対応特例も引き続き活用できます。

厚生労働省では、「関係業界等に対し、これらの助成金等の周知を徹底し、その利用を勧奨します」としています。このような支援策を事業主の皆様を紹介し、利用のお手伝いをする 것도、社労士の使命の一つです。他の支援策も含め、今後更新されるであろう最新の情報も加味しながら、最善の対応を考えていきます。

確認しておきましょう

「HOW TO テレワーク」厚生労働省から新たなリーフレットが公表されています

厚生労働省から、「HOW TO テレワークリーフレット」として、テレワーク実施に役立つリーフレットが公表されています。このリーフレットは、テレワークを実施するに当たっての留意事項や参考資料などをわかりやすくコンパクトにまとめたものとなっています。その一部を紹介します。

「HOW TO テレワーク」厚生労働省のリーフレットの概要

テレワーク実施までの流れ ▶▶

このリーフレットでは、右のように「テレワーク実施までの流れ」を示したうえで、これに沿って、留意事項などが説明されています。たとえば、労務管理のうち「労働時間」については、次頁のような留意事項が示されています。



「36 協定届」が新しくなります

◆改正の内容

2021年4月1日より、36 協定届の様式が新しくなります。改正内容は、大きく2点あります。

- ① 36 協定届における押印・署名の廃止
- ② 36 協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

◆36 協定届における押印・署名の廃止

労働基準法施行規則等の改正により、使用者の押印および署名が不要になりました（記名は必要）。

※36 協定と 36 協定届を兼ねる場合の留意事項

労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印または署名など）により 36 協定を締結すること

◆36 協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

労働者代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）についてチェックボックスが新設されています。

※過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ・管理監督者でないこと
- ・36 協定を締結する者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手等の方法で選出すること
- ・使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

◆新旧様式の届出の適用

2021年3月31日以前であれば、4月1日以降の期間を定める協定であっても、原則、旧様式を用いることになります。しかし、新様式を使用することも可能で、その場合は、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスにチェックする必要はありませんが、使用者の記名押印または署名が必要になります。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえ、3月31日以前であっても、使用者や労働者の押印または署名がなくても提出することができます。

また、4月1日の施行日以降であっても、当分の間旧様式を用いることもできます。その際の留意点は次のとおりです。

- ・旧様式の押印欄を取り消し線で削除する
- ・協定届・決議届については、旧様式に、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスの記載を直接追記する、または同チェックボックスの記載を転機した紙を添付する（チェックボックスにチェックがないと、形式上の要件に適合している協定届・決議届と認められませんので、注意が必要です）

※新様式は以下のURLからダウンロードして使用できます。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/roudoujouken01/index.html

【厚生労働省リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>

3月1日から 障害者雇用率が引き上げられます

◆改正の概要

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念のもと、障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）において、事業主には、障害者雇用率以上の割合で対象障害者を雇用する義務が課されています。この法定の障害者雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。

改正の経緯としては、平成30年4月1日施行の改正で、法令上は、2.0%から「2.3%」に引き上げられました。ただし、経過措置として、平成30年4月1日から起算して3年を経過する日より前に廃止することとして、当分の間は、「2.2%」とすることとしていました。

この経過措置の廃止の期日が、「令和3年3月1日」とされ、結果的に、同日から法令上の「2.3%」が適用されることになりました。

◆障害者雇用率

事業主（国および地方公共団体を除く）は、その雇用する対象障害者（※）である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる）以上であるようにしなければなりません（障害者雇用促進法43条1項）。

※ 対象障害者とは、身体障害者、知的障害者または精神障害者（精神保健および精神障害者福祉に関する法律の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る）をいいます（障害者雇用促進法37条2項）。

この障害者雇用率が、3月1日から以下のとおりとなります（いずれも同日前より0.1%引上げ）。

- ・一般事業主（一定の特殊法人を除く）……100分の2.3
- ・一定の特殊法人……100分の2.6
- ・国・地方公共団体（都道府県等の教育委員会を除く）
……100分の2.6
- ・都道府県等の教育委員会……100分の2.5

◆障害者雇用率の引上げの影響

障害者雇用率の引上げに伴い、対象障害者を1人以上雇用する義務のある一般事業主（一定の特殊法人を除く）は、常時雇用する労働者の数が43.5人以上の事業主となります（ $1人 \div 100分の2.3 = 43.478 \div 43.5人$ ）。

この事業主には対象障害者の雇用義務のほか、次の義務・努力義務が課せられます。

- ・毎年、6月1日現在における対象障害者である労働者の雇用に関する状況を、翌月15日までに、管轄公共職業安定所長に報告する義務（障害者雇用促進法43条7項）
- ・障害者雇用推進者を選任する努力義務（障害者雇用促進法78条）

テレワークではモチベーション低下対策を

◆テレワーク実施前後のモチベーション変化

昨今急速に普及したテレワークですが、働く人々のモチベーションにはどのような影響があるのでしょうか。株式会社リクルートキャリアは、コロナ禍でテレワークをするようになった就業者 2,272 名に、仕事に関するアンケートを実施しました。現在もテレワークを実施している人に働くモチベーションについて聞いたところ、テレワーク実施前では「やや低い」「非常に低い」の回答は 14.1%であるのに対して、テレワーク実施後の同指標は 22.5% (8.4pt 増) でした。つまり、テレワークによってモチベーションが低下した人が増えているのです。

◆モチベーションを左右する要素

社会組織心理学の第一人者であるハックマンは、取り組むべき仕事は次の 5 つの要素をどの程度満たしているかによって、人々のモチベーションが左右されるとしています。

- ① 求められるスキルの多様性
- ② 仕事の全体感の把握
- ③ 仕事の重要性の実感
- ④ 仕事の進め方の裁量
- ⑤ 上司や同僚からのフィードバック

この 5 つのうち、テレワークによって影響を受けたと感じた人が多かったのが、

- ② 仕事の全体感の把握 (テレワーク実施前後で 20pt 減)、
- ③ 仕事の重要性の実感 (同 13.2pt 減)、
- ⑤ 上司や同僚からのフィードバック (同 15.6pt 減) でした。

◆普段以上にコミュニケーションを！

テレワークによるモチベーション低下を防ぐには、上記②③⑤に働きかけることが有効だと考えられます。アンケートのフリーコメントからは、テレワークにより上司や同僚とのコミュニケーションが減少したことによって、これらの度合いが低くなったと感じている様子が見取れます。つまり、テレワークでは、普段以上に上司や部下、同僚間のコミュニケーションを密に行うこと、職場の全員がそれを心掛けることが必要です。テレワークを“導入して終わり”にするのではなく、コミュニケーションをとりやすくするための施策 (オンラインツールの活用、1 on 1 の実施等) を行うことが成功の鍵といえるでしょう。

【株式会社リクルートキャリア「新型コロナウイルス禍における働く個人の意識調査」】

https://www.recruitcareer.co.jp/news/20201222_02yga8m.pdf

育児休業中の就労について

◆育児休業中に就労することはできるか？

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供を消滅させる制度です。よって、休業期間中に就労することは想定されていません。

しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することができます。ただし、恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることになりません。

◆育児休業中の就労にあたっての留意点

事業主の一方的な指示により就労させることはできませんので、労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。また、事業主は、育児休業中に就労しなかったことを理由として、人事考課において不利益な評価をするなど、労働者に不利益な取扱いをしてはなりませんし、上司や同僚からのハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置 (マタハラについての相談体制の整備、相談が発生したときの適切な対応等) を講ずる必要があります。

◆一時的・臨時的に就労した場合、育児休業給付金は支給されるか？

上記のように、一時的・臨時的にその事業主の下で就労した場合、就労が月 10 日 (10 日を超える場合は 80 時間) 以下であれば、育児休業給付金は支給されます。

◆一時的・臨時的に就労に該当するケース

厚生労働省が公表している「育児休業中の就労について」というリーフレット (令和 2 年 12 月) において、一時的・臨時的に就労と該当する例と該当しない例が示されています。

- ① 労働者の育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っている当該労働者に、一時的なトラブル対応を事業主が依頼し、当該労働者が合意した場合。
- ② 労働者は育児休業の開始当初は全日を休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた従業員の大幅な欠員状態が短期的に発生し、一時的に当該労働者が得意とする業務を遂行できる者がなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、当該労働者が合意した場合など。

これらの事例はあくまで一例であり、これらの事例に合致しないケースが一律に一時的・臨時的な就労に該当しないことにはなりません。

また、一時的・臨時的に就労と判断されない例として、③労働者が育児休業開始当初より、あらかじめ決められた 1 日 4 時間で月 20 日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合、を挙げています。

「HOW TO テレワーク」
厚生労働省のリーフレットの概要

●**ルールの確認（労務管理）：労働時間**

在宅勤務などのテレワーク時にも、労働基準法などの労働法令を遵守することが必要です。テレワーク時の労務管理について確認し、ルールを定めましょう。

労働時間

- 労働時間を適正に把握・管理し、長時間労働を防ぐためにも、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しましょう。
- 通常の労働時間制、フレックスタイム制のほかに、一定の要件を満たせば事業場外みなし労働時間制なども活用できます。

【労働時間管理方法の一例】

■**Eメール**

- ・使い慣れている
- ・業務の報告を同時に行いやすい
- ・担当部署も一括で記録を共有できる

■**電話**

- ・使い慣れている
- ・時間がかからない
- ・コミュニケーションの時間が取れる

■**勤怠管理ツール**

- ・Eメール通知しなくてよい
- ・大人数を管理しやすい
- ・担当部署も記録を共有できる

■**勤怠管理システム**

- (仮想オフィス、グループウェア等)
- ・個別に報告する手間がかからない

★令和3年早々に緊急事態宣言が再度発出され、「出勤者数の7割削減」を目指し、テレワークやローテーション勤務、時差通勤などを、事業者の皆さんにお願いする」といった働きかけが行われています。

テレワークを再度実施またはこれから実施しようとお考えの場合はお声かけください。このリーフレットや関連資料等の説明はもちろん、貴社の実態に即した提案をさせていただきます。

重要改正 施行済

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得 令和3年1月からスタート

改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針により、令和3年1月から、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする規定が施行されました。そのポイントを確認しておきましょう。

・・・子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得が可能に！ そのポイント・・・（厚生労働省のリーフレットより）

改正前

- ・**半日単位**での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・**時間単位**での取得が可能
- ・**全ての労働者が取得**できる

★1日の所定労働時間が7.5時間の場合、1時間単位で取得できる時間数は8時間というように1時間未満は1時間に切り上げなければなりません。また、年次有給休暇のように会社には時季変更権がなく、労働者の申し出のとおりを取得させなければなりません。

この改正に対応するためには、就業規則（育児・介護休業規程）の改訂が必要となりますが、改訂がお済みでない場合はご相談ください。

なお、時間単位の子の看護休暇・介護休暇について、一定の者をその対象から除外できるケースもあります。そのような内容も含めて、アドバイスさせていただきます。

☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、**労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。**

☞ 法令で定められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

- ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
- ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻ることを指します。

**お仕事
カレンダー
2月**



2/10

- 2021年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

- 2020年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月15日）

3/1

- 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2020年12月決算法人の確定申告と納税・2021年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- じん肺健康管理実施状況報告の提出
- 固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）

◆あとがき◆ 今号は対応を迫られている法改正情報を盛りだくさんにお知らせしました。このほかにも中小企業では4月から「同一労働同一賃金」に対処しなければなりませんし、70歳までの雇用継続の努力義務化もあります。忙しい中ですが、取り組んでいきましょう。