

明けましておめでとうございます

本年も何卒よろしくお願い致します

今年の夏には昨年から延期になった東京オリンピックの開催が予定されウィズコロナへ日本の社会も層変化する
気配が感じられます

効率を重視する流れやIT化はもはや止めることができず
企業も順応していくかありません

とはいえ今年の干支である丑は先を急がず一歩一歩着実に
物事を進めることが大切な年とも言われます

改革をすすめる一方で将来を見据えて着実に業績を
積み重ねていきましょ

令和三年

社労士 鶴留 舞

雇用調整助成金の今後について

来年2月いっぱいまで現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とするとの方針が、今月8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。

そして、令和3年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとされています。

3月以降の雇用調整助成金の特例措置はどうなる？

参考としてリーマンショック時の主な特例措置の内容を紹介すると、次のとおりです（実施時期にはばらつきがあります）。

- (1) 助成率：中小企業 4/5、大企業 2/3（コロナ特例措置では雇用を維持している場合、中小企業 10/10、大企業 3/4）
- (2) 生産指標要件：最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則5%以上減少（コロナ特例措置では1カ月5%以上減少）
- (3) 対象被保険者：被保険者期間6カ月未満の者も助成（コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成）
- (4) 支給限度日数：3年300日（コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間+1年100日、3年150日）

人手不足企業向けには新たな雇入れ助成も

コロナ禍による離職者等で、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を一定期間試用雇用する事業主に対する賃金助成制度（トライアル雇用助成金）を創設するとともに、紹介予定派遣を通じた正社員化（キャリアアップ助成金）を促進するとされています。

人手不足に悩んでいる企業においては、こうした制度の活用による人材確保も検討してみるのもよいかもしれません。

3月以降は在籍型出向による雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金（仮称）」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。

現在従業員を休業させ雇用調整助成金を活用している企業においては、上記のような変更への対応を検討しておく必要があるでしょう。



冬場における新型コロナウイルス対策



◆感染者数の増加

冬に入り、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は過去最多の水準となっています。連日感染者数が報道されており、日常生活でもあらためて気を引き締めたい状況が続いています。

冬場は、寒さと換気の折合いをつけるのが難しく、職場でも「換気の悪い密閉空間」になるリスクが高いため、今まで以上に感染対策には気をつけたいところです。

◆冬場の換気方法

厚生労働省でも、冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法について案内が出されています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15102.html

推奨される方法として、換気機能を持つ冷暖房設備や機械換気設備が設置されていない、または換気量が十分でない施設等では、以下の点に留意しながら窓を開けて換気をするよう示されています。

- ◎居室の温度および相対湿度を18℃以上かつ40%以上に維持できる範囲内で、暖房器具を使用しながら、一方向の窓を常時開けて、連続的に換気を行うこと（加湿器を併用することも有効）
 - ◎居室の温度および相対湿度を18℃以上かつ40%以上に維持しようとする、窓を十分に開けられない場合は、窓からの換気と併せて、可搬式の空気清浄機を併用すること
- 室温変化を抑えるポイントとしては、開けている窓の近くに暖房器具を設置すること等が挙げられています（燃えやすい物から距離を空けるなど、火災の予防には注意が必要）。

◆改めて職場状況の十分なチェックを

厚生労働省では、冬場における「密閉空間」を改善するための換気の方法などについて改訂した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」も公表しています。

感染予防のための体制、感染防止のための基本的・具体的な対策、配慮が必要な労働者への対応、陽性者や濃厚接触者が出た場合の対応等など、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための対策の実施状況について確認できるものとなっているため、対策が不十分な項目をあらためて確認し、十分に対応できるようにしておきましょう。

「アウトティング」 は不法行為

◆アウトティングとは

アウトティングとは、本人の同意なしに、セクシュアリティにまつわる秘密（ゲイ、レスビアン、バイセクシャル、性同一性障害であること等）を他者が周囲に暴露する行為を指します。例えば、当事者から好意を伝えられた人が第三者に「あのひと、同性愛者なんだよ」と話すのも、相談を受けた人が「〇〇さんって、実は元・男性（女性）なんだって」と漏らすのも、本人の同意がなければアウトティングに当たります。

◆アウトティングをしてしまうと……

アウトティングをされた当事者は、深く苦しむこととなります。職場で行われた場合、退職のみならず、うつ病などの精神疾患やハラスメント裁判、最悪の場合は命にかかわる可能性すらあり、企業としても「知らなかった」では済まされない問題です。実際に、アウトティングを巡る事件について裁判が行われており、高裁判決の際は、アウトティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであり、許されない行為」という判断がなされています（一橋大学アウトティング事件）。

また、アウトティング被害を巡って企業側が従業員に謝罪、解決金を支払って和解したという報道もありました。

◆対策は事業主の義務

厚生労働省によるパワーハラスメント防止のためのガイドラインでも、労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること、すなわちアウトティングがパワーハラに当たることが明記されています。つまり、事業主にはその防止措置が義務付けられています。

具体的な防止措置としては、職場での方針の明確化・周知・啓発、相談体制の整備、問題が発生した際の迅速かつ適切な対応、プライバシー保護のための体制整備などがあります。多様性を尊重し、従業員が安心して働ける環境を構築することで、企業の発展につなげていきましょう。

WEB面接に対する学生の意識と企業イメージアップのポイント

株式会社リクルートマネジメントソリューションズが2021年新卒採用選考に参加した大学生ら1,407名に対して、WEB面接に対する心象や、WEB面接特有の事象と志望度・企業イメージへの影響などの調査を実施、結果を発表しています（「大学生の就職活動調査2020」2020.11.15）。WEB面接に対して、学生がどのような意識を持っているのかを知ることは、企業の担当者としても参考になるでしょう。

◆8割以上の学生がWEB面接を経験

本選考で面接経験のある学生のうち、約81%がWEB面接を経験しています。一次、二次と選考が進むにつれ、WEB面接の経験ありと回答する学生は減少し、対面みの比率が多くなるものの、最終面接においても60%以上がWEB面接を行っていました。

◆WEB面接に対する学生の心象は？

「WEB面接と対面面接どちらが好ましいか」は選考段階によって異なり、一次面接では「WEB面接のほうがよい」「どちらかというとならぬWEB面接のほうがよい」と40%以上の学生が回答したのに対して、最終面接では20%以下と、選考が進むにつれて対面面接を好む学生の割合が大きくなっています。

◆WEB面接のほうが好ましい理由

WEB面接のほうが好ましい理由として、自宅で受けるため、緊張せず、リラックスして臨むことができる、満員電車を避けることができ、面接開始直前まで対策ができるなど、面接にエネルギーを注げるといった「心理的側面」。移動時間や交通費がかからない、複数の企業を同時に受けることができるといった「経済・効率的側面」。新型コロナウイルス感染症に対する懸念といった「社会的側面」の3点に集約されています。

一方、対面面接のほうが、気持ちや雰囲気、熱意が伝わる、対面面接のほうが話しやすい、社員の人柄や雰囲気をじかに感じたい、最後までWEB面接で直接会わないのは不安である、といった対面面接のほうが好ましいとする意見も出ています。

◆WEB面接で志望度・企業イメージがアップしたこととは？

WEB面接で学生の志望度・企業イメージをアップさせるには、①面接官のコミュニケーションに対する姿勢、②迅速かつ安心感のあるトラブルシューティング、③場づくりへの配慮、④働く環境の様子、⑤柔軟な対応、がポイントになるようです。アンケート結果では、志望度がアップした出来事として、以下が挙がっており、企業としてもすぐ実践できることだと思われます。

① WEB面接であることを配慮して面接官が大きめにリアクションをしてくれた、しっかりと相槌をしてくれた。② 回線トラブル等で面接が出来なかった場合でも、日程を再度調整してもらった、機器のトラブルは選考に影響しないと言ってもらえた。③ WEBでの面接はなかなか慣れないよね、などと緊張をほぐしてくれる言葉をかけてくれた、WEBでも対面でも選考基準の変化はないと言われた、カメラの調達など大変だったでしょうと労いの言葉をかけてくれた。④ PCのカメラを通して社内を見せてくれた、面接官が自宅から面接しており、社会情勢を考慮している会社であることがわかり、安心感が得られた。⑤ 対面の予定だったが、県外在住の旨を伝えるとオンラインに変えてくれた、など。

「電話代行サービス」を利用する企業が増加

コロナ禍で「電話代行サービス」が注目されています

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、多くの企業がテレワークを導入しましたが、従業員の少ない企業や電話対応の多い部署は、電話番をするために出社せざるを得ないという問題が生じます。また、電話対応は本来の業務を中断しなければならないため、生産性が低下します。

このような問題を解決するため、「電話代行サービス」を利用する企業が増えています。

自社のニーズに合ったサービス会社を選ぶには？

現在、電話代行サービス会社は多数あり、会社によって提供できるサービス内容は様々です。例えば、土業事務所や不動産会社の場合は、法律用語や業界知識が問われますので、業種専門のオペレーターが対応するサービスがあります。また、業務時間外の夜間や休日でも対応可能な会社もあります。

ほかにも、通販の商品説明や受注代行、クレーム対応までを行うサービスもあるようです。

電話代行サービスを利用する際の費用は、月の電話件数やオペレーターの人数によって異なりますので注意が必要です。利用を検討する際は、ニーズに合ったサービス内容やオペレーターの質、費用等を比較しながら、探すことが必要でしょう。

電話代行サービスの特徴

電話代行サービスは、秘書代行・電話秘書サービスとも呼ばれ、オフィスにかかってきた電話に外部のオペレーターが代わりに要件を聞き、本人に取り次ぎます。取り次ぎができない場合は、電話やメールで内容を連絡してくれます（連絡方法はサービス会社によって異なりますが、チャット、LINEなども可能）。そのため、内容を記録に残すこともできます。

また、電話対応の教育・研修を受けたオペレーターが対応するため、企業のイメージアップにもつながります。

1月4日より
通常営業いたします



1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]



12日

- 源泉徴収税額（※）・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和2年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

2月1日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]



本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等 (異動) 申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

