

う ん が い そ う て ん  
雲 外 蒼 天

2022年 2月号

「テレワーク用サービス利用料」が新たに助成金の対象に

◆コロナ第6波で再びテレワークの要請が？

昨年末に新型コロナオミクロン株による市中感染が国内で確認されて以降、急速に感染者数が増えつつあります。重症化・死亡するリスクは低いといわれていますが、感染者数が増え医療がひっ迫すれば、再びテレワークの活用による出社人数の制限等を要請される可能性があります。

◆人材確保等支援助成金（テレワークコース）の改正

そこで押さえておきたいのが、令和4年1月からの人材確保等支援助成金（テレワークコース）の改正です。

本助成金は、新規にテレワークを導入し、実際に従業員がテレワーク勤務を行うなどした事業主に対して、機器の導入等に要した費用の一部の助成が行われるものですが、新たに「テレワーク用サービス利用料」が対象となりました。

◆どんな費用があてはまるの？

具体的には、（1）リモートアクセスおよびリモートデスクトップサービス、（2）仮想デスクトップサービス、（3）クラウドPBXサービス、（4）web会議等に用いるコミュニケーションサービス、（5）ウイルス対策およびエンドポイントセキュリティサービスに要した費用が、初期費用合計5万円（税抜）、利用料合計35万円（税抜）まで対象となります。

◆テレワークの活用を検討している場合はまず相談を

新たにテレワークの実施を検討していて、機器の導入や上記のようなサービスの利用を検討している場合、本助成金の活用が考えられます。受給にあたっては実施計画の作成等、所定の手続きを行う必要があります。

詳細は社会保険労務士に相談のうえ、計画的に取り組みましょう。

【厚生労働省「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework\\_zyosei\\_R3.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html)

## コロナ禍での障害者雇用の状況は？

### ◆雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（43.5人以上規模の企業：法定雇用率 2.3%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。厚生労働省が取りまとめた民間企業や公的機関などにおける、令和3年の「障害者雇用状況」集計結果によれば、雇用障害者数は 59 万 7,786.0 人（対前年比 3.4%上昇、対前年差 1 万 9,494 人増加）、実雇用率 2.20%（対前年比 0.05 ポイント上昇）と、いずれも過去最高となっています。

### ◆精神障害者の伸び率が大きい

雇用者のうち、身体障害者は 359,067.5 人（対前年比 0.8%増）、知的障害者は 140,665.0 人（同 4.8%増）、精神障害者は 98,053.5 人（同 11.4%増）と、いずれも前年より増加しており、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。精神障害者については障害者雇用義務の対象に加えられたのも遅かったことから、企業としても、雇用への対応を検討するのはまだまだこれからというところでしょう。

### ◆法定雇用率達成企業の割合は 47.0%

一方、法定雇用率達成企業の割合は 47.0%と、対前年比で 1.6 ポイント低下しています。「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などでは雇用されている障害者の数が昨年より減少していることから、コロナ禍による影響も想像されます。

また、障害者を 1 人も雇用していない企業は 32,644 社、未達成企業に占める割合は 57.7%となっており、社会全体としては、障害者雇用はまだ十分に進んでいるとはいえない状況といえます。

障害者雇用については「雇用して終わり」ではなく、職場定着の取組みも重視されています。企業としては、広い視野で障害者雇用について関心をもっていきたいところです。

【厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」】<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000871748.pdf>

## 雇用保険マルチジョブホルダー制度がスタート

### ◆雇用保険マルチジョブホルダー制度とは？

令和4年1月1日から 65 歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。これは、複数の事業所で勤務する 65 歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることのできる制度です。

#### 【適用要件】

- 複数の事業所に雇用される 65 歳以上の労働者であること
- 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上 20 時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが 31 日以上であること

### ◆手続きは本人が行うのが原則

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金を一時金で受給することができます。老後の生活資金や介護費用等のために、利用を検討する労働者もいるかもしれません。

ただし、この制度では、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する本人が手続きを行う必要があります。手続きに必要な証明（雇用の事実や所定労働時間など）は、本人から事業主に記載を依頼して、ハローワークに申し出ることであります。

### ◆事業主に求められること

労働者から手続きに必要な証明を求められた場合は、速やかに対応しましょう。また、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止めなどの不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。

マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生しますので、制度についてしっかりと理解し、対応していきましょう。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/O000136389\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/O000136389_00001.html)

## 「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項～厚生労働省

パートやアルバイトを中心に、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態があります。

このような契約には柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。厚生労働省が、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を取りまとめたので、抜粋してご紹介します。

### ◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

#### ① 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

#### ② 休日

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方を明記する必要があります。

### ◆シフト制労働者を就労させる際の注意点

#### ① 年次有給休暇

所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

#### ② 休業手当

シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です。

そのほかの詳細は、下記をご参照ください。

【厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項（使用者の方向けリーフレット）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>

## 高齢者がいきいきと働ける職場づくり

### ～厚労省、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構コンテスト入賞企業の事例から

#### ◆高年齢者活躍企業コンテストについて

厚生労働省と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高年齢者自らが意欲や充実感を持ちながら、その能力を十分に活かして生産性を向上させるなどの創意工夫を行った職場改善事例や、実際の働き方等の工夫の事例を広く募集し、優秀事例については、表彰を行っています（令和4年度のコンテストについても、現在、募集中）。

以下では、令和3年度の入賞企業の事例をご紹介します。

#### ◆最優秀賞受賞企業の取組み例

（業種：電気機械器具製造・加工。従業員数222名）

希望者全員70歳まで継続雇用とし、その後は運用により一定条件のもと年齢上限なく雇用。高齢者従業員を「ものづくりマイスター制度」に登録するほか、「範師」という役職を設定することにより、ベテラン従業員による次世代への技術継承をサポート。また、外部からマネジメント経験をもつ高齢人材の採用を積極的に行い、大手・異業種の経営ノウハウを蓄積、競争力の向上につなげています。

#### ◆優秀賞受賞企業の取組み例

（業種：社会保険・社会福祉・介護事業。従業員数144名）

希望者全員70歳までの継続雇用制度とし、その後は一定条件のもと年齢の上限なく継続雇用。優秀な職員には年齢に関係なく働いてもらえるよう、60歳時点での賃金引下げと昇給停止を廃止し、定年まで昇給させるなど、年齢で仕事や賃金を差別しない制度作りを実施しています。また、職員の高齢化を見越した最新の介護機器を導入するなど、職員の負担を軽減し、生産性を上げるための投資を積極的に行っています。

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者活躍企業コンテスト」】

<https://www.jeed.go.jp/elderly/activity/activity02.html>

## 2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10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]
- 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]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [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・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。]



## 初めてのラジオ収録

『社労士ワンポイントアドバイス』というたった5分間のラジオ2本を収録するためFM福岡まで往復3時間かけて行ってきました。しかも打ち合わせから収録終了までなんと2時間...。こんなに大変だと思いませんでした。収録したものを複数人で聴いてみて「この文章では長すぎる」とか「専門用語が聞き取りづらい」とか言って台詞を修正していききました。

学校帰りの娘も収録の最後のほうを少し見学させていただきました。やっとOKが出て喉はカラカラ、緊張でハトハトの私に娘が「素人感まる出して下手くそだった(笑)」と殺人的なコメントをくれました。

「そりゃ私は素人なもの」と言い返しましたが、一緒したFM福岡のBUTCHさん、慶智さんは本当に凄かったです。長台詞の途中で「噛んだ」ときは、そこだけ録り直したりするのですが、例えば「...会社では就業規則が重要です...」という台詞の「就業規則」だけを録り直したとき、前後の音とずれてよく聴くとそこだけ録り直したことが分かります。なのに、お二人はそれが全く分からないのです。前後の音や早さが合うように調整して吹き込みます。まさにプロの技。

偶然聴いて下さった皆様、ありがとうございました。

恥づかしすぎて放送日時も誰にも話しませんでした。

鶴留

