

ニュースレター

2021年6月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

富山県富山市新庄北町24番25号

TEL : 076-471-8860 / FAX : 076-451-6689



5月から変更された 雇用調整助成金の特例措置等

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大により、雇用調整助成金に特例措置が設けられ、これまで多くの申請が行われてきました。現状でも一部地域で緊急事態宣言が発出されるなど、未だ新型コロナの感染拡大が収束する見通しは立ちませんが、5月からは雇用調整助成金の原則的な措置の縮減が行われる一方、感染が拡大している地域、特に業況が厳しい企業等についての特例が設けられました。



1. 助成額と助成率の見直し

新型コロナの影響に伴う雇用調整助成金の特例は、2021年5月および6月について、①全国の原則的な措置、②地域特例（まん延防止等重点措置対象地域の知事による基本的対処方針に沿った要請を受けて、一定の営業時間の短縮等に協力する飲食店等の事業所）の措置、③業況特例（生産指標が前年または前々年の同期と比べ、最近3ヶ月の月平均値で30%以上減少した全国の事業所）の措置、の3つに分かれます。②③については2021年4月までの特例が、2021年5月および6月にも適用されることとなりますが、①については、雇用調整助成金等の1人1日あたりの助成額の上限が13,500円に、事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の中小企業の助成率が9/10に引き下げられました（右表参照）。

なお、緊急事態宣言が発令された地域では、厚生労働省令の改正等が行われ、特例措置が設けられる予定です。

2. 対象者と支給上限日数の見直し

1. のほか、支給対象者と支給上限日数について、以下の見直しが行われました。

- 継続して雇用された期間が6ヶ月未満の雇用保険被保険者についても助成の対象者とする等について、雇用調整助成金の対象期間の初日が2020年1月24日から2021年6月30日までの間にある場合に変更する。
- 新型コロナの影響による休業等について、雇用調整助成金に係る支給上限日数に加えて支給を受けることができる等とする期間を、2020年4月1日から2021年6月30日までに変更する。

表 5月・6月の雇用調整助成金の内容

		5月・6月
中小企業	原則的な措置 【全国】	4/5 (9/10) 13,500円
	地域特例	4/5 (10/10) 15,000円
	業況特例	4/5 (10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置 【全国】	2/3 (3/4) 13,500円
	地域特例	4/5 (10/10) 15,000円
	業況特例	4/5 (10/10) 15,000円

※上段 助成率、下段 上限額
カッコ書きは解雇等を行わない場合の助成率

2021年3月25日の厚生労働省の発表によると、7月以降については雇用情勢が大きく悪化しない限り、1. の措置についても、それぞれさらに縮減される予定です。新型コロナの感染状況とともに、雇用調整助成金の情報についても確認することが求められます。（2021年5月6日現在の情報に基づき作成しています。）



新型コロナの小学校休業に係る 休暇・妊婦の母性健康管理の 休暇に対する助成金

昨年、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大により設けられた小学校等の休業等に対応する助成金と、妊娠中の女性従業員の母性保護に対応する助成金は、職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりのための「両立支援等助成金」として、再度整理されました。以下でその内容を確認します。



1. 小学校等の臨時休業等に対応する助成金

小学校等が臨時休業等になることで、子どもの世話のために会社を休まざるを得ない従業員がいます。これに係る助成金は、育児休業等支援コースの中で「新型コロナウイルス感染症対応特例」として設けられました。

主な要件は、以下のとおりであり、対象従業員1人あたり5万円で、1事業主あたり10人まで支給されます。

① 次のいずれも実施していること

- 小学校等が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話を行う必要がある従業員が取得できる特別有給休暇制度（賃金が全額支払われるもの）を、就業規則等に規定している
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組み（※）を社内に周知している

※テレワーク勤務／短時間勤務制度／フレックスタイムの制度／始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げの制度（時差出勤の制度）／ベビーシッター費用補助制度等のいずれか

② 従業員1人につき、特別有給休暇を4時間以上取得させていること

2. 妊婦の休暇取得支援のための助成金

妊娠中の女性従業員に対し、新型コロナに関する母性健康管理措置として休暇を取得させるときは、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース」に基づき助成金が支給されます。

具体的には以下の①～③のすべての条件を満たした事業主が支給対象となります。

- ① 新型コロナに関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性従業員が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度を年次有給休暇とは別に整備していること
- ② ①の有給休暇制度を新型コロナに関する母性健康管理措置の内容とあわせて従業員に周知していること
- ③ 2020年5月7日から2022年1月31日までの間に①の有給休暇を合計して20日以上取得させたこと

支給額は対象従業員1人あたり28.5万円で、1事業所（雇用保険の適用事業所）当たり5人までとされています。

更に、2.に関連する助成金として、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」が設けられています。これは2.と同様の母性健康管理措置として有給休暇制度の整備等を行い、2021年4月1日から2022年1月31日までの間に合計して5日以上有給休暇を取得させた場合に対象となります。支給額は1事業場（労災保険の適用事業場）につき1回限り15万円であり、2.と併給することが可能です。

従業員から無期転換の 申込があった場合の対応

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。



社労士

先日、パートさんの1人から期間の定めのない契約に変更して欲しいという希望がありました。変更しなければならないのでしょうか。



総務部長

そのパートタイマーの方との契約はどのようになっていますか。

1年ごとの契約にしており、確か10年位、働いてもらっています。



なるほど。すでに長く雇用されており、今回、無期転換の申込をしてきたのですね。無期転換の概要を説明すると、①有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、②従業員が申込むことにより、③無期労働契約（期間の定めのない労働契約）に転換できるというものです。今回申込があったパートタイマーの方は、いずれの要件にも該当していると思いますので、労働契約を無期にする必要があります。



そうなのですね。契約更新の時期は毎年4月ですが、いますぐ無期契約に変更する必要があるのでしょうか。



いいえ。いまの有期労働契約は有効ですので、その内容を変更する必要はありません。次の労働契約から無期労働契約に変更することになります。



それでは来年4月の契約時に無期契約に変更すればよいのですね。ちなみに、パートさんからの申込は口頭だったのですが、書面を提出してもらう必要がありますか。



従業員からの申込や会社の通知を書面で行う義務はありません。ただし厚生労働省は、トラブル防止のためにも「無期労働契約転換申込書」や「無期労働契約転換申込み受理通知書」のひな型を公開し、書面でやり取りすることが望ましいとしています。



なるほど。今後、申込が増える可能性もあるので、書面を準備することにします。その他、何か注意点はありますか。



無期転換した従業員に適用する就業規則の整備が必要になります。パートタイマー就業規則は有期労働契約のパートタイマーの方にのみ適用となっていることあるので、そのようなときは無期転換したパートタイマーの方に適用する就業規則を定めるとともに、特に定年の定め部分をしっかり確認する必要があります。



ありがとうございます。一度、確認してみます。



【ワンポイントアドバイス】

1. 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、従業員からの申込により、無期労働契約に転換する。
2. 無期労働契約への変更は、申込時点の有期労働契約が満了した日の翌日から行われる。
3. 無期転換の申込や受理の通知は書面で行うことが望ましい。



改定された テレワークガイドライン

新型コロナウイルス感染症対策のため、テレワークを導入する企業が急増し、更なる感染拡大により、今後も導入を予定する企業は多いのではないかと思います。厚生労働省では、新たな日常・生活様式に対応する一層良質なテレワークの導入・運用を推進することを目的としてテレワークに関するガイドラインを改定し、2021年3月に公開しました。このテレワークガイドラインでとり上げられている労務管理上の留意点の中から、テレワークにおける人事評価制度とテレワークに要する費用負担の取扱いについて紹介します。



1.テレワークにおける人事評価制度

テレワークは非対面の働き方であるため、個々の従業員の業務遂行状況や、成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらい側面があるとの指摘があります。そのため、企業が従業員に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から人事評価を実施することが基本となります。

具体的には、上司が部下に期待する役割やその達成水準等をあらかじめ具体的に示し、必要に応じてその達成状況について上司と部下が共通の認識を持つための機会を設けるなど、非対面の働き方において適正な評価を実施できるように、人事評価者訓練を実施する等の工夫が考えられます。

2.テレワークに要する費用負担の取扱い

テレワークを行うことによって、通信費や電気料金などの面で、従業員に過度の負担が

生じることは望ましくありません。企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等によって費用負担の取扱いは様々であり、労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等で規定しておくことが望まれます。

また、従業員自身が契約した電話回線等を用いて業務を行わせ、通話料、インターネット利用料などの通信費が増加する場合や、従業員の自宅の電気料金等が増加する場合、実際の費用のうち業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられます。これに関連して、費用負担等に関する源泉所得税の課税関係については、国税庁から「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」が出ています。

日本年金機構の「標準報酬月額の時給決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」が変更され、在宅勤務・テレワーク時の交通費や在宅勤務手当の社会保険の取扱いが示されました。この事例集によると、テレワークを実施するために必要となる費用を従業員に支払う場合には、社会保険の対象となる報酬等には含まないものの、在宅勤務手当として、例えば毎月5,000円を渡し切りで支給する場合には報酬等を含むとしています。支給方法によって取扱いが変わるなど複雑な内容となっていますので、不明点等は、弊所までお問い合わせください。



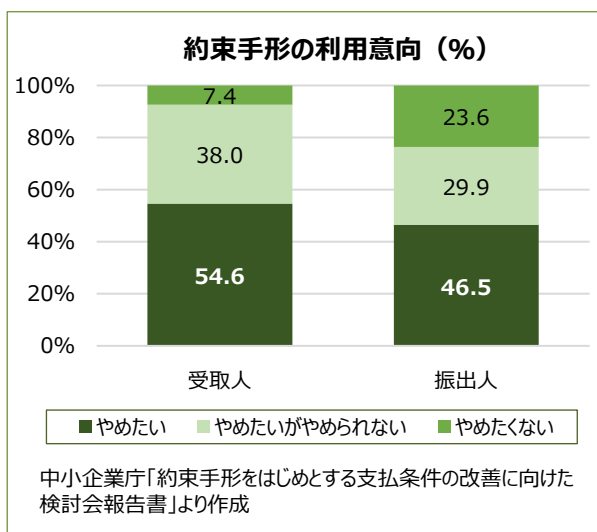
受取人の9割がやめたい約束手形



約束手形（以下、手形）を利用しながらもその実、利用をやめたいとも考える企業が多いようです。ここでは、2021年3月に発表された報告書※から、手形を利用している企業の利用に関する意向をご紹介します。

受取人の9割以上がやめたい

上記調査結果から、手形の利用意向をまとめると、下グラフのとおりです。



「やめたい」と「やめたいがやめられない」をあわせた割合が、受取人で90%を、振出人で75%を超えました。

それぞれの理由

次に、受取人と振出人のそれぞれの理由の上位3つをまとめると、下表のとおりです。

受取人の回答で最も割合が高いのは、やめたい理由は「不渡りのリスクがある」、やめたいがやめられない理由は「振出側が手形による支払を希望している」、やめたくない理由は「裏書譲渡ができる」でした。

振出人では、やめたい理由は「手形帳代金・印紙代等が負担」、やめたいがやめられない理由は「電子記録債権にしたいが受取側が利用していない」、やめたくない理由は「支払サイトを確保したい」が最も高くなりました。

政府のワーキンググループの資料では、2026年をめどに手形の利用廃止を進めるとしています。手形を利用している企業では、対応をしていく必要があるでしょう。

約束手形に関する受取人と振出人のそれぞれの理由（上位3つ、複数回答、%）

受取人		振出人	
やめたい理由	割合	やめたい理由	割合
不渡りのリスクがある	52.6	手形帳代金・印紙代等が負担	48.2
取立手数料・領収書の印紙代等が負担	50.4	訪問や郵送等の搬送が必要で面倒	40.9
支払を繰延べせずに現金で払って欲しい	42.6	現物管理が面倒	27.9
やめたいがやめられない理由	割合	やめたいがやめられない理由	割合
振出側が手形による支払を希望している	80.8	電子記録債権にしたいが受取側が利用していない	40.5
業界の商慣習	32.0	業界の商慣習	33.1
電子記録債権にしたいが振出側が利用していない	23.9	受取側が手形による支払を希望している	32.7
やめたくない理由	割合	やめたくない理由	割合
裏書譲渡ができる	33.8	支払サイトを確保したい	71.5
割引ができる	26.9	電子記録債権に比べて手間がかからない	18.0
トータル費用負担が少額である	20.7	トータル費用負担が少額である	17.3

中小企業庁「約束手形をはじめとする支払条件の改善に向けた検討会報告書」より作成

※中小企業庁「約束手形をはじめとする支払条件の改善に向けた検討会報告書」

ここで紹介した数字は、報告書掲載のアンケート調査（2020年9月に中小企業庁が実施した、日本国内の企業を対象とする支払の実態に関するアンケート調査）で、大企業158社、中小企業3,192社の回答結果によるものです。

https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/shiharaikaizen/2021/210315shiharaikaizen_report.pdf



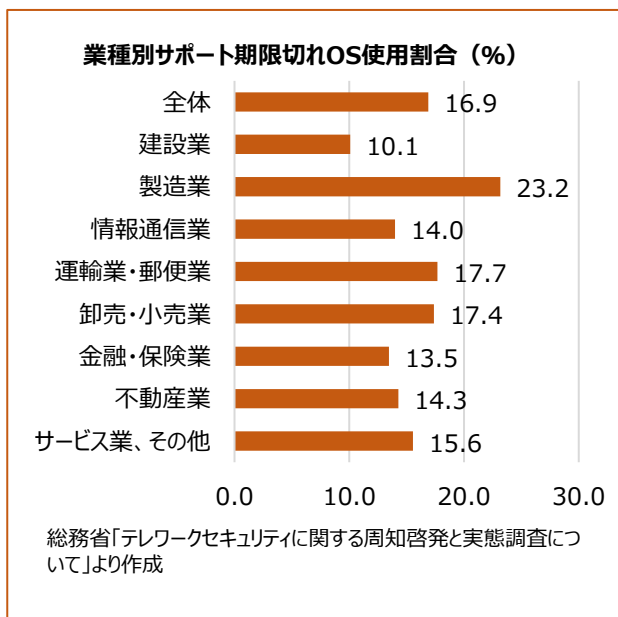
サポート期限切れOSを使用する企業の割合



Windows7のサポートが2020年1月に終了して、1年以上が経過しました。貴社ではサポート期限の切れたOSを搭載したパソコンを使っていますか。ここでは2021年4月に発表された総務省の調査結果※から、会社所有パソコンのOSの種類などをみていきます。

16.9%が期限切れOSを使用中

上記調査結果によると、サポート期限切れ（以下、期限切れ）OSを使用している割合は回答企業全体で16.9%となりました。業種別にまとめると、下グラフのとおりです。



すべての業種で10%を超えています。中でも製造業は20%を超えています。

Windows7が14.6%に

次に、回答企業における会社所有パソコンの使用OSの割合をまとめると、表1のとおりです。Windows10が96.0%です。期限切れOSでは、Windows7の割合が14.6%と高い状態です。

【表1】会社所有パソコン端末のOSの種類
(複数回答、%)

Windows10	96.0	WindowsXP	3.3
Windows8.1	6.9	MacOS	8.4
Windows8	3.0	分からない	1.2
Windows7	14.6	その他	1.0

総務省「テレワークセキュリティに関する周知啓発と実態調査について」より作成

更新を検討中が32.7%

期限切れOSを使用している理由をまとめると、表2のとおりです。更新の方向で検討中、クローズ環境等特殊使用が30%を超えました。その他の回答の中には、Windows7拡張セキュリティ更新プログラムを使用しているという回答もありました。

【表2】サポート期限切れOSを使用している理由
(回答数851、複数回答、%)

更新の方向で検討中	32.7
クローズ環境等特殊用途	31.7
SWが最新OSに未対応	27.6
更新中・調達中	19.5
更新する費用がない	13.6
問題があると思わない	13.4
危険性を最近認知した	1.4
その他	5.8

総務省「テレワークセキュリティに関する周知啓発と実態調査について」より作成

期限切れOSを搭載したパソコンを使い続けることはリスクを伴います。使用している企業は、できる限り早く、現行のOSを搭載したパソコンへの移行をお勧めします。

※総務省サイバーセキュリティタスクフォース（第30回）「テレワークセキュリティに関する周知啓発と実態調査について」
2020年12月～2021年1月に全国の従業員10名以上の企業等に対して実施した調査。回答数は5,037社です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.soumu.go.jp/main_content/000744739.pdf