

トピックス

緊急事態宣言発出 厚生労働省の雇用に関する支援

重要！要確認

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、1都3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%

<出向で対応する場合>

（給付額日額上限：11,000円）

●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（下記表を参照ください）

※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、その利用を奨励します」として、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事も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しょう。

追加支援策

「産業雇用安定助成金（仮称）」

を増設予定（厚生労働省）

厚生労働省から、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成する「産業雇用安定助成金（仮称）」を創設するとの案内がありました。正式決定が待たれます。

助成率・助成額

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額	12,000円/日	

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるために用意する機器や備品などの**出向に要する初期経費の一部を助成**します。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額（※）	各5万円/1人当たり（定額）	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

※この内容を含む制度の詳細は現在検討中です。

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）

重要改正 施行済

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。

(厚生労働省のリーフレットより)

改正前

改正後

- ・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



- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

- ☞ 「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。
 - ☞ 法令で求められているのは、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、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

★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。

育児休業中の就労について 厚生労働省からリーフレットが公表されています

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義務を消滅させる制度であり、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はできます。その場合、就労が月10日(10日を超える場合は80時間)以下であれば、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。一方で、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はなりません。どのような就業が「一時的・臨時的」に該当するのか? 右の例をご確認ください。



- ① 育児休業開始当初は、労働者Aは育児休業期間中に出勤することを予定していなかったが、自社製品の需要が予期せず増大し、一定の習熟が必要な作業の業務量が急激に増加したため、スキル習得のための数日間の研修を行う講師業務を事業主が依頼し、Aが合意した場合
- ② 労働者B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Bに、一時的なトラブル対応を事業主が依頼し、Bが合意した場合
- ③ 労働者Cの育児休業期間中に、トラブルにより会社の基幹システムが停止し、早急に復旧させる必要があるため、経験豊富なシステムエンジニアであるCに対して、修復作業を事業主が依頼し、Cが合意した場合
- ④ 災害が発生したため、災害の初動対応に経験豊富な労働者Dに、臨時的な災害の初動対応業務を事業主が依頼し、Dが合意した場合
- ⑤ 労働者E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Eが得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、Eが合意した場合

☆ 育児休業中の就労が認められるのは、あくまでも一時的・臨時的な場合です。右記の認められない例(✕)にもあるように「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」は育児休業にあたらないことに注意しましょう。



労働者F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

七十二候の暦(こよみ)

2月19日~2月23日頃



土脉潤起(つちのしょううるおいおこる) 雪がしっとりとした春の雨にかわり、大地が潤い始める頃。「脉」は脈の俗字です。俳人沢木欣一の「春近し雪にて拭ふ靴の泥」は雪の下から出てきた土をまだ残っている雪で拭うことで春を感じ、楽しみにしている様子が伺えます。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

職場での新型コロナウイルス感染予防に役立つマスクの素材と効果の知識

◆11 都府県に再び緊急事態宣言

1月13日、政府は、東京、千葉、神奈川、埼玉の1都3県に続いて、大阪、京都、兵庫、愛知、岐阜、栃木、福岡にも緊急事態宣言を発令しました。

1月5日の新型コロナウイルス感染症対策分科会の提言では、イギリスの科学雑誌「ネイチャー」の掲載論文等を踏まえ飲食の場を中心とした対策が中心となっていますが、「全国的に急速に感染がまん延するおそれもある」ともされ、広く感染予防対策を徹底する必要があります。

◆マスク着用による予防効果は？

感染予防対策として、手指の消毒、マスクの着用、換気の実施が呼びかけられていますが、マスクの予防効果は、素材によって異なります。

昨年10月に国立大学法人豊橋技術科学大学が公表した実験結果では、マスク(不織布、布、ウレタン)とフェイスシールド、マウスシールドを着用した場合の変化が数値で表されています。

同実験結果によれば、吐出し飛沫の外部流出量が、着用なしを100%とした場合、不織布・布では20%程度に抑えられますが、ウレタンでは50%、マウスシールドでは90%と、効果に差があります。また、吸込み飛沫量については、不織布では30%程度に抑えられますが、ウレタンでは60~70%、フェイスシールドやマウスシールドでは小さな飛沫に対しては効果なし、という結果になっています。

◆発声と飛沫量の関係は？

さらに、カラオケや飲食による感染が問題となっていることを受け、会話、大声、歌唱、飲食時における呼気流量がどのように変化するかの実験も行われています。

実験結果によれば、カラオケや大声で話す場合、大きな飛沫の量は、通常会話と比較しておよそ10倍増加し、飛沫が飛び出す勢いは1.5倍から2倍程度になるということです。また、飛沫の到達距離は1.5倍程度増えるため、人との間隔を十分にとること、小さな飛沫の数もおよそ2倍となるため、十分な換気が必要ということです。

◆職場での感染予防のために

厚生労働省は、1月8日、労使団体や業種別事業主団体などの経済団体に対し、テレワークの積極的な活用、職場における感染予防、健康管理の強化等への協力を依頼しています。自社の事業継続のためにも、積極的に職場での感染予防に取り組みましょう。



「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となります。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/roudoukijun/roudo ujouken01/index.html>

【厚生労働省リーフレット】

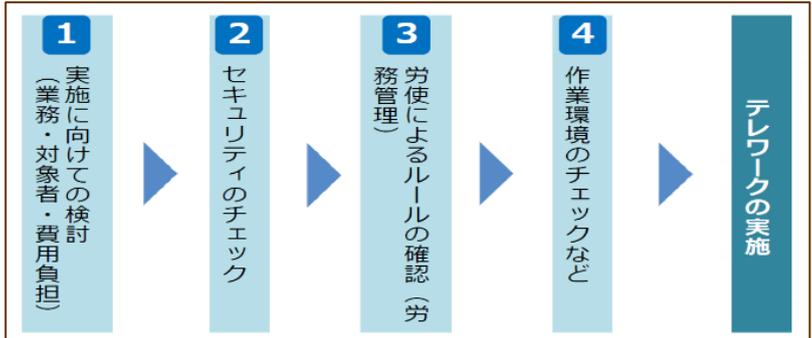
<https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>

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。

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、次のような留意事項が示されています。テレワーク実施までの流れ ▶▶



「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。テレワークではモチベーションの低下を防ぐために普段以上の上司や部下、同僚とのコミュニケーションを密に行うことが必要とされています。

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

■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

■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します」といった働きかけが行われています。

◆ワーケーションやブレジャー 国交省・観光庁が推奨

国土交通省・観光庁は、ワーケーションやブレジャー等の制度導入を検討される企業の経営者や人事、総務部門向けに、簡易版のパンフレットを作成しました。耳慣れない用語かもしれませんので、その概要を紹介させていただきます。

●ワーケーション

Work(仕事)と Vacation(休暇)を組み合わせた造語。

テレワーク等を活用し、リゾート地や温泉地、国立公園等、普段の職場とは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行うことです。休暇主体と仕事主体の2つのパターンがあります。

●ブレジャー (ブリージャー)

Business(ビジネス)と Leisure(レジャー)を組み合わせた造語。

出張等の機会を活用し、出張先等で滞在を延長するなどして余暇を楽しむことです。休暇取得の促進や分散化を促進するための新たな仕組みとして、普及・促進が図られています。新型コロナウイルス感染症が収束に向かったら、導入を検討してみてもよいかもしれませんね。

実施形態(イメージ)

