

## 「テレワーク用サービス利用料」が新たに助成金の対象に

テレワークを実施する場合は、できるところから始めるのがコツかもしれません。あまり成果を期待しないで、それなりに。

### ◆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等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)



# 雇用保険マルチジョブホルダー制度がスタート

この制度がたくさん利用され、定着するのでしょうか。この制度を新たに作る背景には何かあるのでしょうか。

## ◆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）となることができる制度です。

### 【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。

まず、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になっています。

## ◆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/0000136389\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_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

労働契約締結に当たっては、労働者にできるだけ分かりやすく細かく労働条件を明示、説明しましょう。

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。

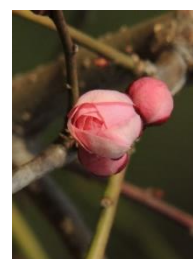
### ② 休業手当

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>



# 企業の採用担当者の業務実態～ Indeed Japan 調査結果から

中小企業では採用担当者が他の業務を兼務せざるとえません。また、常に採用業務を行っていませんので大変かと思います。

Indeed Japan 株式会社は、ここ1年間で実務を行っている企業の人事・人材採用担当者 1,647 名を対象に実施した「採用担当者の業務実態」に関する調査によると、採用担当者の多くが、採用以外の複数の業務を兼務していることがわかりました。

## ◆採用担当者の7割以上が採用・人事以外の業務を兼任

採用担当者の兼務の状況については、72.4%が「総務」や「労務」などの人事・採用以外の業務を兼務している実態が明らかとなりました。「採用業務」のみに携わったと回答した人は24.1%にとどまっています。

各業務に割いている業務時間の割合については、採用業務に割けている時間は全体業務の43.4%でした。企業規模別でみると、従業員2～299名の企業で採用業務に割けている時間は平均35.5%で、従業員300名以上の企業は平均50%以上の時間を割けているという違いがありました。

## ◆採用業務で最も重要なのは「面接」だが、面接にかける時間は採用フロー全体の16.1%

人材採用業務フローの中で最も重要だと思う業務は、「面接の実施・同席」が12.5%と最も高く、次いで「人材要員計画・採用計画の立案」が10.0%となっています。

一方、採用担当者が最も重要であると考えている「面接の実施・同席」にはどの程度時間をかけることができ

ているのかというと、平均16.1%しか時間をかけられず、面接実施前の各種調整業務に平均52.4%の時間がかかっていることがわかりました。

## ◆応募者と連絡が取れなくなる経験がある採用担当者は74.9%にのぼる

応募者と連絡が取れなくなる経験があるかについては、74.9%が「ある」と回答しています。その内容については、「応募を受け付けた後、応募者へ連絡をしたが、何の返信もなかった」が44.2%、「約束した面接に応募者は来ず、更にその後も連絡はなかった」が40.7%となっています。

【Indeed Japan 株式会社「採用担当者の業務実態」に関する調査】

[https://jp.indeed.com/press/releases/20211221\\_2?hl=ja&co=JP](https://jp.indeed.com/press/releases/20211221_2?hl=ja&co=JP)



# コロナ禍での障害者雇用の状況は？

コロナにより障害者雇用が減少した業種もあるでしょう。コロナがもたらす影響はいろいろなところにあります。

## ◆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>



# ワクチン接種証明書がスマートフォンアプリで取得できるようになりました



## ◆接種証明書アプリでできること

昨年12月20日から政府公式の「新型コロナワクチン接種証明書アプリ」（以下、「接種証明書アプリ」という）の運用が開始されました。このアプリは、今まで紙のみでの発行だった「新型コロナワクチン接種証明書」（以下、「接種証明書」という）をスマートフォン上で取得することができ、アプリを起動すれば接種証明書をいつでも表示することができるというものです。

接種証明書には、氏名、生年月日、接種記録等のほかにそれらの情報を含んだ二次元コードが記載されているため、他のスマートフォン等から二次元コードを読み込むことで内容を確認することができます。また、海外用の接種証明書を取得すれば、海外渡航の際の入国審査時に利用できます。

## ◆接種証明書を取得する際に注意すべきこと

接種証明書アプリから接種証明書を取得するには、マイナンバーカードが必要（海外用の接種証明書の場合はパスポートも必要）です。また、マイナンバーカードを受け取った際に設定した4桁の暗証番号の入力も必要です。3回間違えるとロックされるのでご注意ください。

スマートフォンとマイナンバーカードを密着させてカードの情報を読み取り、接種時の自治体を選択すると、接種証明書が発行されます。

なお、マイナンバーカードに旧姓併記がある方やパスポートに旧姓・別姓・別名の併記がある方は、現時点では接種証明書アプリからの接種証明書の取得はできな

いため、注意が必要です。

年末年始にかけ新型コロナウイルスの感染が再び拡大しています。今後の感染予防対策として、飲食店や観光施設の入場やイベント参加などの際に接種証明書アプリの活用や紙での接種証明書、陰性証明書の提示・確認が求められるケースが増えていくことも想定されます。

【デジタル庁：新型コロナワクチン接種証明書アプリ】  
<https://www.digital.go.jp/policies/posts/vaccinecert>

## 2月の労務と税務の手続

- 1日○贈与税の申告受付開始<3月15日まで>
- 11日○源泉徴収税・住民税特別徴収税の納付
- 16日○所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> ※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○固定資産税・都市計画税の納付<第4期>

今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

## 当事務所より一言

さて、中国で冬季オリンピックが開催されます。アメリカなどの政治的ボイコットも取りざたされています。日本の姿勢も注目されました。そんな中、新型コロナウイルスが世界で再拡大しています。無事に開催され終了するに越したことはありませんが、どのようになるかはわからないところ です。