

連絡先：〒260-0013

千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302

電話：043-307-5967

FAX：043-239-9847

e-mail：kabashima@lmcon.com

# LMC 社労士事務所通信

「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勤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)

採用試験「面接」についての実態  
～エン・ジャパン調査から

## ◆調査の概要

総合求人サイト「エン転職」を運営するエン・ジャパン株式会社が、同サイトを利用するユーザー約7,200人にインターネット上で「面接」についてのアンケートを行いました。その結果の概要は以下のとおりで、採用試験において“受ける”側の声をまとめています。

## ◆調査結果の概要

一 面接で聞かれてうまく回答できなかった質問の第1位は、「何か質問はありますか」という逆質問。20代においては、「今後のキャリアプラン」について、38%がうまく回答できなかったという結果に。

- オンライン面接を受けたことがある割合は、46%。20代の約半数は、対面よりもオンライン面接を好み、40代以上は、対面より対面のほうを好む傾向にある。
- 対面と比べて良かった点として、「交通費がかからない」が76%で、次いで「スケジュールが調整しやすい」（64%）。
- 対面と比べて難しかった点を聞くと、「企業の反応や温度感がわかりづらい」（45%）、「スムーズな通信環境の準備」（37%）、「企業の社風や社員の人柄がわかりづらい」（36%）という結果に。

オンライン面接の普及により、遠方であっても費用と時間をかけずに採用試験面接を受けることができる点は、受験者の8割近くがメリットとしてあげています。一方で、オンライン特有の“わからなさ”も残るため、企業にとっても受験者にとっても、オンライン面接のコツを得ていく必要があるでしょう。

【エン・ジャパン「7,200人が回答！「面接」実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28218.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 ～厚生労働省より**

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ましたので、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など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>



## 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が、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)

### オフィスの湿度、気にしていますか？

#### ◆オフィスの湿度に関する規則があります

先ごろ職場のトイレに関する見直し等が行われた「事務所衛生基準規則」ですが、同規則では、部屋の湿度は「40%以上70%以下」になるように努めなければならないと定められています。

ちなみに、この規定は努力義務となっていますが、同規則には違反すると罰則の対象となる規定（大掃除を6か月以内ごとに1回、定期的に、統一的に行わなければならない等）もあります。

#### ◆冬場は特に

労働安全衛生総合研究所によると、東京都が行った調査では特に暖房を使うようになる冬（12～3月）に、40%以上という基準に適合しない企業が多いと報告されています。同研究所が実際のオフィスの湿度測定を行った調査によると、測定場所の30～40%で湿度40%未満と、基準値を満たしていなかったそうです。

#### ◆快適なオフィス環境を

オフィスがひどく乾燥すると、従業員の健康にも影響があります。目の乾燥やかゆみだけでなく、「皮膚の乾燥・かゆみ」、「くしゃみ」、「せき」、「鼻水・鼻づまり」といった症状は、乾燥が原因と考えられます。

コロナ対策として、事務所内ではマスクを着用している場合が多いと思いますが、咳やくしゃみに対して敏感な社会状況ですし、仕事に集中したいときに隣の人が咳やくしゃみをしていると、良い気分ではないですね。人間関係にも潤いがなくなってギスギスしてきそうです。

換気に心掛けているオフィスは多いですが、ぜひ湿度にも注目して快適なオフィス環境を目指していきたいですね。

【(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所「冬季のオフィス環境における低湿度の実態と対策について」】

[https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail\\_mag/2014/75-column-2.html](https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2014/75-column-2.html)

### 対応はお済みですか？ プライバシーポリシーの見直し

#### ◆全面施行迫る改正個人情報保護法

2022年4月1日、改正個人情報法が全面施行されます。近時は多くの企業において、個人情報の取扱いについて公表すべき事項の内容を示すためにプライバシーポリシー（個人情報保護方針）が利用されていますが、法改正にあわせて見直しが必要となります。対応はお済みですか？

#### ◆改正の内容

改正法では、本人の請求権の範囲が拡充されています。

現行法下では、利用停止・消去・第三者提供の停止といった請求権を本人が行使できるのは、一定の法律違反があった場合に限定されています。本人が個人情報の利用を望まない場合に利用停止等の請求ができないことについての不満も多かったことから、改正法では、（1）利用する必要がなくなった場合、

（2）重大な漏えい等が発生した場合、

（3）本人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合にも、請求権が行使できることとしました。

この実効性を担保するために、本人が保有個人データに適切に関与することを可能とする前提となる公表等事項として、これまで求められていなかった事業者の住所や、法人の場合における代表者の氏名、事業者が保有個人データについて講じている安全管理措置の内容が加えられています。

#### ◆プライバシーポリシーの見直し

公表等事項の公表は、その内容を盛り込んだプライバシーポリシーの策定・公表により行うことが一般的です。改正により公表等事項が追加されることで、多くの企業において、見直しが必要となると考えられます。4月までに自社のプライバシーポリシーをしっかりと確認し、対応しておきましょう。

高齢者がいきいきと働ける職場づくり  
～厚生労働省、(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>

企業の採用担当者の業務実態  
～Indeed Japan 調査結果から

Indeed Japan 株式会社が、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、面接にかか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/2021221\\_2?hl=ja&co=JP](https://jp.indeed.com/press/releases/2021221_2?hl=ja&co=JP)

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ますというものです。

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。

