



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# 事務所通信

2

2021

発行：社会保険労務士 高橋俊一事務所

〒960-0902 福島県伊達市月舘町月舘字町62番地

TEL 024-597-8206 FAX 024-597-8207

重要！ 要確認

## 緊急事態宣言発出 厚生労働省の雇用に関する支援

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されました。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、東京都の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%  
（給付額日額上限：11,000円）

### <出向で対応する場合>

#### ●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

※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、その利用を勧奨します」としています。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 것도、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。

確認しておきましょう

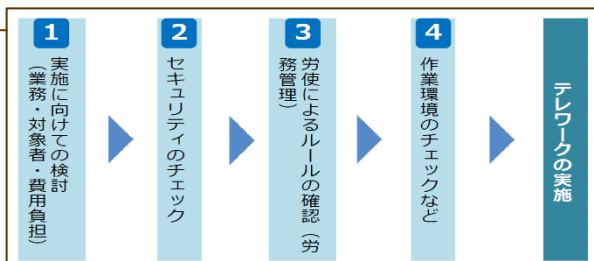
## 「HOW TO テレワーク」厚生労働省から新たなリーフレットが公表されています

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。

### 「HOW TO テレワーク」厚生労働省のリーフレットの概要

テレワーク実施までの流れ ▶▶

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、次頁のような留意事項が示されています。



「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。

**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

■**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

■**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する」といった働きかけが行われています。

テレワークを再度実施またはこれから実施しようとお考えの場合はお声かけください。このリーフレットや関連資料等の説明はもちろん、貴社の実態に即した提案をさせていただきます。

**重要改正 施行済**

**子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得 令和3年1月からスタート**

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。

・・・子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得が可能に！ そのポイント・・・（厚生労働省のリーフレットより）

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> <li>・半日単位での取得が可能</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間単位での取得が可能</li> <li>・全ての労働者が取得できる</li> </ul>

☞ 「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、就業時間の途中で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。

**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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>● 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）</li> <li>● 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）</li> <li>● じん肺健康管理実施状況報告の提出</li> <li>● 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）</li> </ul>

◆あとながき◆