

2022 年 2 月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋 1 - 1 - 5 8 - 2 1 6

電 話 : 022-343-7527 F A X : 022-3437528

「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

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、オンライン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

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。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であります。

◆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

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/20211221_2?hl=ja&co=JP