



ソラーレ通信 >>>

>>> 2021.1

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <http://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 助成金 > 雇用調整助成金の最近の動向
2. 労務管理 > テレワークに適した雇用形態とは
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

1. 助 成 金

雇用調整助成金の最近の動向

厚生労働省は雇用調整助成金の特例措置を令和 3 年 2 月末まで延長すると発表しました。新型コロナウイルスの感染拡大により雇用情勢が悪化することを懸念し、予防措置を講じた形となります。今回は、雇用調整助成金をとりまく最近の状況についてご案内いたします。

1. 不正な申請が疑われる案件

立ち食いそばチェーンを運営する会社が、転籍しグループ内の別の運営会社の店舗で働いている従業員を特別休暇扱いとして、その間の休業手当について雇用調整助成金を申請していたことが判明しました。

<経過>

- ①新型コロナウイルスの影響で、都内の店舗の売り上げが減少したため、人員削減として従業員を退職させ、グループ内の別の運営会社が管理する店舗に転籍させる
- ②転籍先の店舗で就労を開始するも、直ちに退職扱いせず、年次有給休暇が消化される9月下旬まで在籍扱いとし、消化した年次有給休暇を助成金の対象となる「特別休暇」として処理する
- ③従業員には転籍先の給与に加え、休業手当が支払われる

雇用調整助成金は事業縮小で休業させた従業員への休業手当を主な助成対象としており、賃金を支払う年次有給休暇はその対象としていません。

労働者が就業していない場合であっても、疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、休職中、同盟罷業中又は有給休暇中等の場合は休業に該当しない。

(厚生労働省「雇用調整助成金支給要領」)

また、当然のことながら転籍先の関連会社で勤務している従業員を、元の会社が休業扱いにすることも認められないため、助成対象にはならないという指摘もされています。

このような事例について不正受給が認められた場合には、不正受給を行った事業主などに対しては次のように厳しいペナルティが課されることになります。

- ①不正受給に係る助成金については不支給とするか又は支給を取り消し、既に支給した助成金については管轄労働局長が不正受給により返還を求めた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年 3 分（支給申請が行われた日が令和 2 年 3 月 31 日以前の場合は年 5 分）の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の 2 割に相当する額の合計額の請求の手続きを行う。
- ②不正受給に係る助成金について不支給とした日又は支給を取り消した日から起算して 5 年間助成金を支給しない。
- ③不正受給が特に重大又は悪質なものであると認められる場合、管轄労働局長は事業主の名称や不正の内容などを、記者発表などで原則として公表する。

(厚生労働省 助成金「共通要領」より抜粋)

また、書類を偽造した場合には、詐欺罪として刑事告発されることもあります。

2. 在籍型出向について

今回の事案では従業員に対し、出向元と雇用関係が一旦終了する転籍（出向）を命じていますが、雇用関係を維持したまま別の企業で働いてもらう在籍型の出向（雇用シェア）は、一定要件を満たす場合には雇用調整助成金の助成対象とされています。

また、第三次補正予算案によれば、雇用調整助成金の財源として1兆4,679億円が計上されるとともに、「在籍型出向を活用して労働者の雇用維持を図る事業主及び当該労働者を受け入れる事業主を支援するために、出向元及び出向先への助成を一体とした助成金を創設」することも含め、56億円が計上されています。

在籍型出向は、今後雇用を守る上での一手法として活用が進むことでしょう。

3. おわりに

仕事が減った業界から、人手不足の業界への働き手の在籍型出向を後押しするため、無料のマッチングサービス（公益財団法人 産業雇用安定センター）も行われており、こちらも第三次補正予算により増員による体制強化が見込まれております。感染の第3波の到来と言われる昨今、雇用の調整が迫られた際には、雇用調整助成金と併せて、在籍型出向も一つの選択肢として活用を検討すると良いでしょう。

2. 労務管理

テレワークに適した雇用形態とは

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う政府の緊急事態宣言を受け、テレワークを導入する企業が増えました。そして、いまだ感染状況が収まらないなかで、制度を恒常化する企業もまた増えています。テレワークは、通勤がなくなるといった負担軽減、育児・介護支援などが可能になるといったワーク・ライフ・バランスの向上などの側面がクローズアップされていますが、他方、実際に運用した結果、労働時間管理の難しさや社内のコミュニケーション不足、人事評価等の難しさが課題として挙げられています。

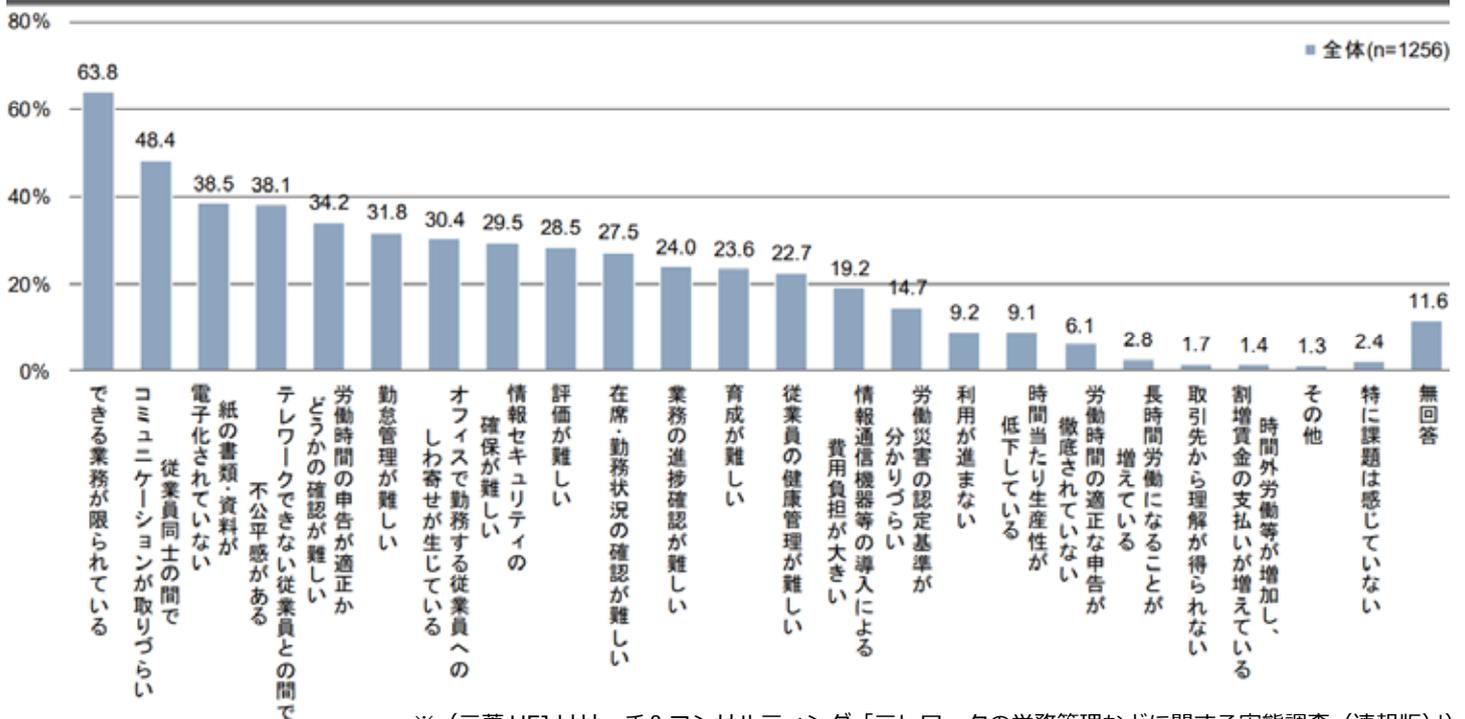
本稿では、テレワークに関して挙げられている課題も見ながら、対応として期待されているジョブ型雇用の考え方とその留意点を概説いたします。

1. テレワークの課題

厚生労働省の検討会資料「テレワークの労務管理等に関する実態調査（速報版）」によると、「できる業務が限られている」「従業員同士の間でコミュニケーシ

ョンが取りづらい」ということが課題として挙がっている中で、3分の1弱の企業が「評価が難しい」ということを課題としています。

【企業調査】Q26(4)①.テレワーク（在宅勤務）で感じた課題/MA



※（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「テレワークの労務管理などに関する実態調査（速報版）」）

評価が難しいことの要因としては、「テレワークは非対面の働き方であることから、業務遂行状況を把握しにくい」「業務状況の把握のしづらさから、業務遂行中に発揮される理解力や調整能力、取り組む姿勢などを含めた評価が困難になる」といったことが考えられます。このような課題に対して、従来のメンバーシップ型からジョブ型へ雇用形態の移行を検討する企業が出てきているようです。

2. メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用

この2つの雇用形態については、一般的に次のように説明されています。

雇用形態	定義
メンバーシップ型	「人に仕事をつける働き方」 これまでに多くの日本企業が採用してきた雇用形態で、メンバーの能力や意欲、人柄を評価して雇用する形
ジョブ型	「仕事に人をつける働き方」 事前に職務の内容や権限の範囲、報酬などの労働条件を細かく定めた「職務記述書」を示し、雇用する形

ジョブ型雇用は、職務の範囲が厳密に決まっており、社員の年齢や勤続年数に関係なく、職務に対するスキルや能力、成果を重要視するため、テレワークという

非対面的な働き方でも適切に評価できる雇用形態として、注目されています。

3. ジョブ型雇用移行の主な留意点

ジョブ型雇用に移行する際、まずやるべきことは「職務の明確化」になります。この明確にする職務は給与と直結することから、すべての職務を分解し、定義し、人へ当てこむには相応の時間と丁寧さが要求されます。また実態と乖離しないよう、組織や仕事の変化に応じ、職務の定義はこまめにメンテナンスしなければなりません。また、職務が予め定められているため、異動や転勤が制限され、さらには移行の際には「任せられる職務のない従業員」に対する処遇も検討する必要があることなど、人事の面で難しい判断を迫られることも想定されます。

4. おわりに

テレワークにおける人事評価等については、ジョブ型雇用が向いている面が多いのは確かです。ただ、一方で留意点にあげたような課題が存在することも事実です。また、メンバーシップ型雇用も長らく日本企業で運用されてきた仕組みだけに、日本の雇用の強みであるとの見方もあります。検討する際には、現状の雇用形態とジョブ型雇用のメリット・デメリットをよく比較して、一般論ではなく自社に合う制度かどうかを、しっかりと判断することが大切と言えるでしょう。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「雇用調整助成金の最近の動向」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 在籍型出向の場合の、雇用調整助成金の活用について教えてください。

A. 活用にあたり基本的には雇用を維持するという雇用調整助成金の趣旨は同様です。以下に、対象となる「出向」と助成額についてご案内します。

対象となる出向

- ・雇用調整を目的とする出向（経済上の理由で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）であること
- ・出向後は元の事業所に戻って働くことを予定していること
- ・出向元と出向先が、親子・グループ関係にないなど、資本的、経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること
- ・出向元で代わりに労働者を雇い入れる、出向先で別の人を出向させたり離職させる、出向元と出向先で労働者を交換するなど、玉突き雇用・出向を行っていないこと

助成額

出向元が出向労働者の賃金の一部を負担する場合、以下の額を助成

- | | | |
|----------------------|-----|-------------|
| ・出向元の出向労働者の賃金に対する負担額 | 助成率 | |
| ・出向前の通常賃金の 1 / 2 の額 | × | 中小企業： 2 / 3 |
| のいずれか低い額 | | 大企業： 1 / 2 |

※ただし、8,370円 × 330 / 365 × 支給対象期の日数が上限です

【例】出向時賃金日額18,000円、出向元負担4割の場合

出向元負担7,200円		出向先負担10,800円
中小企業の場合 2/3	実質負担 1/3	
4,800円助成	2,400円	

3. 提供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに
 関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する
 情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。
 以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてに
 お気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 00465 (全 5 ページ)	旅行先でリモートワークをする場合の 労働時間管理や労災のルール	<ul style="list-style-type: none"> ・旅行先でリモートワークをする「ワーケーション」 ・始業・終業時刻を正確に把握し、業務中か否かを明確にする ・業務中と自宅・ホテル間の移動中の傷病は労災になり得る ・業務に関する費用以外は個人負担としても差し支えない ・必要に応じて就業場所や対象者を制限する
# 30109 (全 7 ページ)	保有するだけで税金がかかる不動産 売却や賃貸で資金繰りを改善する際の留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・その不動産は本当に必要か？ ・保有しているだけで税金がかかる…… ・不動産を売却すると、どんな税金がかかる？ ・不動産を賃貸すると、どんな税金がかかる？
# 40049 (全 10 ページ)	ペーパーレス化の判断に便利！ データ化できる書類、できない書類	<ul style="list-style-type: none"> ・紙の書類をデータ化して運用・管理を効率化 ・会計・税務関係書類でデータ化できるものは？ ・法務・労務関係書類でデータ化できるものは？ ・【経営者アンケートの結果】ペーパーレス化の状況は？
# 60222 (全 5 ページ)	リモート下でも失敗しない与信管理 ～20 のチェックリスト付き	<ul style="list-style-type: none"> ・「ない者からは回収できない」が基本 ・与信管理と債権回収を必ずセットにする ・正しい情報を得ることが与信管理の第一歩
# 60224 (全 6 ページ)	【例文付き】従業員の情報漏洩に備える 秘密保持誓約書の作成方法	<ul style="list-style-type: none"> ・自社にあった「秘密保持誓約書」を作成しよう ・最も重要なのは「秘密情報」の定め方 ・その他、よくある重要な定め方の規定例

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
 FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

令和3年1月1日より育児介護休業法が改正され、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得が義務化されました。（これまでは、1日または半日単位で取得）この制度と混同しやすいのが、年次有給休暇の時間単位取得です。こちらは義務ではなく、導入するかどうかは会社の任意になります。年休の時間単位取得を適用した場合に事務処理が煩雑になるため導入率はあまり高くないと思いますが、今回の子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得義務化に伴い、導入を検討される企業が増えてくるのではとっております。年次有給休暇の時間単位取得を導入する場合は、労使協定の締結が必要ですので、検討される場合はソーレまでご連絡ください。

皆様がソーレ通信をご覧になっている頃には緊急事態宣言が発出されていると思います。お困りの事がありましたら遠慮なくご連絡ください。本年も何卒よろしくお願い申し上げます。



野々山 環

明けましておめでとうございます。

昨年11月に「ハラスメント防止コンサルタント」試験を受験し、ドキドキしながら結果を待つこと約1ヶ月半……。12月下旬に無事合格の知らせが届きました！

合格率20.6%とそれなりに狭き門でしたが、一緒に受験した所長とともに合格できてホッと一安心です。今年は、ますます知識と経験値を上げて、お客様のお役に立てるよう精進してまいります。本音では「ハラスメント防止コンサルタント」が活躍する必要のない、いきいきとした職場があふれる世の中であればいいなと思っています。

本年もどうぞよろしくお願いいたします。



佐々木 良

明けましておめでとうございます。今年もよろしくお願い致します。2021年の新春は、今までと違う気分で皆さまも迎えていると思います。一刻もはやくコロナウィルスの猛威が終息することを祈るばかりです。これからは、自分の健康だけでなく周りの人々の健康にも気を配れるような人物になりたいなと思います。



関根 智樹

未曾有のコロナ危機となった2020年が終わり、2021年を迎えました。本来であれば新年の明るい希望や目標を掲げたいところですが、昨年から引き続きコロナ感染は一向に収まる気配がみえません。正直なところ、いつか自分自身もコロナに罹ってしまうのではないかと不安が常にあります。又、コロナに対する姿勢や対応は人さまざまで、自分以外の人達への不満が募ってしまったりすることもあります。そういったコロナ関連のストレスを抱えている方が実は殆どなのではないでしょうか。ワクチンが出回り有効性が確認出来るまでは、引き続き耐える期間がこれからも長く続くかもしれませんが、自分自身は努めてこのコロナ禍の中で出来ることを精一杯、かつ他者に対しても寛容な気持ちで毎日を過ごしていくことを心がけたいと思っております。それでは本年もよろしくお願い致します。



堀内 和希

明けましておめでとうございます！本年もよろしくお願い致します！年末年始のうち2日間は奥さんの実家にお邪魔しました。年末番組は紅白ではなく「孤独のグルメ」を観るといふなんともしぶいチョイスをして楽しく過ごしました（笑）。翌日帰る際、義理の弟が愛車のBMWで家まで送って行ってくれました。新車のBMWめっちゃくちゃかっこよかった～。

今年は年始からあまり良いニュースがありませんが、気持ちだけは前向きに過ごして道を切り開いていきましょう！！



山岡 真太郎

明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願いたします。
皆さんは、「おみくじ」はもう引かれましたか？
私は毎年引いているのですが、今年は「小吉」でした。
毎年議論になることとして、「吉」と「小吉」と「末吉」はどちらの運勢が良いのか、というものが
あります。

そもそも厳密な決まりはなく、神社によって運勢の順位は変わるもののようです。
神社本庁のホームページによると、『「おみくじ」は単に吉凶判断を目的として引くのではなく、
その内容を今後の生活指針としていくことが何より大切なことといえます。』とあります。
神社の木の枝に結ぶという方も多いでしょうが、実は持ち帰っても問題はないそうです。
今年は、持ち帰った「おみくじ」を読み返して、今後の行動指針にしたいと思います。



清水 麻美

旧年中は未曾有の被害、コロナ禍により皆様におかれましては大変なご苦勞をされた事と存じ
ます。改めましてお見舞い申し上げますとともに 謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

私は嵐のファンなのですが、嵐は惜しくも 2020 年で一旦活動休止となってしまいました。年
末は各番組の最終回を観る度に泣き、視聴者にも共演者にも、関わった方々にも愛されている姿
に、嵐の偉大さを更に痛感しました。2020 年最後の日に、あるメンバーが言った一言が印象的
です。

嵐が去った後、虹のかかった美しい空がどうか皆さんの前に広がりますように。
この先嵐にしばらく会えなくても、コロナ禍でも、苦しい時を過ごそうとも、めげずに自分自
身で虹をかけられるよう、そんな 2021 年にしたいと考えております。
本年もどうぞ直しくお願申し上げます。



舟越 紘子

謹んで新春のお喜びを申し上げます。
2021 年は西洋占星術において 200 年以上続いた「地の時代」から「風の時代」へと変わった
そうです。(詳しくは 2020 年 12 月 22 日からスタート。)
地の時代は物質的な物に価値を見出す時代でしたが、新しい「風の時代」は目に見えない物に
価値を見出す時代となります。私自身も新しい時代に乗り遅れないよう、コミュニケーションカ
を上げながら、ジャンル問わず色々な本を読んで知識量を増やしていきたいと思ひます。
ちなみに占いは詳しくないです。。



大谷 裕美

あけましておめでとうございます。本年も何卒よろしくお願申し上げます。
初詣に行きました。旧年の感謝を捧げ新年が良い年になりますようにと参拝し清々しい気分にな
ったところで、年 1 のおみくじを引きました。何年か振りの「大吉」に大喜び＊
良いスタートです。しかしメッセージは、油断するな、お酒には気を付けてなど感慨深い。調子
に乗らず、おみくじは財布に入れて時々読み返し真摯に受け止めます。
2020 年は不安や色々な事が変化した 1 年でした。その中で気づく事もありました。人は困難
な状況でも協力し合い順応し前進するのだと。

2021 年は皆様が穏やかに過ごせる良い 1 年となりますように。



樋田 美奈子

皆様、新年明けまして、おめでとうございます。今年もどうぞ、よろしくお願いいたします。年末年始は、あっという間に過ぎてしまいました。このような時期ですし、どこかに行くでもなく、家でのんびりしていました。紅白見て、嵐の最後を見て、年始は、箱根駅伝を見て..というように感じて過ごしました。その中でも、箱根駅伝には、最後にドラマが待っておりました。私の住まいは、往路2区、復路9区のところでありまして、毎年観戦をするのですが、レースも終盤で9区では、だいたい順位も確定というところだったのですが、10区、残り2kmで順位が逆転となり、駒沢大学が総合優勝となりました。最後まで何が起こるかわからない、劇的な箱根駅伝でした。今年は、私も箱根駅伝のようなドラマティックな1年にしたいと思います。



大谷 雄二

あけましておめでとうございます。

今年もコロナでスタートから厳しい状況ではありますが、こんな時こそ前向きでないといけません。

人間は悪口を言ったり愚痴や不平不満に同調してもらったときに、脳にドーパミンという快樂物質が出ます。しかし、悪口や愚痴、不平不満は同時にストレスホルモンも出るので免疫力が低下し健康を害し、脳を委縮させてアルツハイマーやメンタルヘルスを引き起こします。

東フィンランド大学の研究によると、世間や他人に対する皮肉・批判度の高い人は、そうでない人と比べると認知症のリスクが3倍、死亡率が1.4倍も高いそうです。批判的な傾向が高ければ高いほど死亡率は高まるそうです。逆に前向きな気持ちでいると免疫力が高まります。

ニュースを見るたびについ愚痴や悪口を言っていないですか？（私だよ）

愚痴や悪口を言っても状況は好転しないどころか、免疫力が下がって感染リスクが高まり、死亡率も高まるなんて危ないですね。

今年は去年の3倍前向きでこのピンチを乗り越えたいですね！

雇用調整助成金その他何なりとご相談ください！