

# 令和3年度 コロナ関連助成金について

## 注目トピックス

### 01 | 令和3年度コロナ関連助成金について

新年度になり、新たな助成金の創設や要件変更などがありました。特に新型コロナウイルス感染症に関連した助成金について紹介していきます。

## 特集

### 02 | テレワーク労働者の時間管理について

新型コロナウイルス感染症の影響でにわかにテレワークが一般化しましたが、遠隔地で働く労働者の時間管理をどのようにすべきでしょうか。

### 03 | 「無期転換ルール」のおさらい

平成25年4月に施行されたパート・アルバイトや契約社員、派遣社員に対する無期雇用転換ルールについて、具体的な転換時期を迎えています。改めて無期転換ルールを確認しましょう。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 人新世の「資本論」(集英社)

「人新世」とは、人類の経済活動が地球を破壊する、つまり環境危機の時代を指す言葉です。経済活動を縮小し、資本主義を投げ捨てたとして、果たしてそこに繁栄の可能性は残されているのでしょうか。



## 日本社会保険労務士法人より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 労働時間管理状況チェックシート

# 令和3年度

## コロナ関連助成金について

新年度になり、新たな助成金の創設や要件変更などがありました。特に新型コロナウイルス感染症に関連した助成金について紹介していきます。

### 1. 産業雇用安定助成金

「産業雇用安定助成金」とは、新型コロナウイルス感染症の影響により事業縮小をする会社が「在籍型出向」により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するものです。

#### ① 対象となる出向の主な条件

- 新型コロナウイルス感染症の影響による事業縮小をした会社が、雇用の維持のために行う出向であること
- 出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提
- 出向元と出向先に独立性が認められること 他

#### ② 助成額・助成率

出向元事業主及び出向先事業主が負担する「賃金」、「教育訓練」および「労務管理に関する調整経費」など、出向中に要する経費の一部が助成されます(日額上限は出向元・出向先合計で12,000円)。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3

### 2. トライアル雇用助成金

(新型コロナウイルス感染症対応(短時間)トライアルコース)

この助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3ヶ月間試行(トライアル)雇用する制度です。

#### ① 対象となる雇用の主な条件

事前にトライアル雇用求人ハローワーク等に提出し、その紹介により、次にあげる要件を満たす対象者を原則3ヶ月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。

- 令和2年1月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した
- 紹介日時点で、離職している期間が3ヶ月を超えている
- 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している

#### ② 助成額

この助成金はトライアル期間(3ヶ月間)について支給され、月毎の助成額は雇用条件により以下のように異なります。

週30時間以上	月額4万円
週20時間以上～30時間未満	月額2.5万円

### 3. 労働移動支援助成金 (早期雇入れ支援コース)

この助成金は、再就職援助計画などの対象者(倒産や事業縮小で一度に30人以上離職することになった際の離職者)を離職後3ヶ月以内の早期に期間の定めのない労働者として雇い入れ、継続して雇用することが確実である事業主に対して支給されます。

#### 助成額

この助成金は、次の通り支給されます。

(1) 通常助成	1人につき30万円
(2) 優遇助成※	1人につき40万円他

※REVIC(株式会社地域経済活性化支援機構)、中小企業再生支援協議会等による事業再生・再構築・転廃業の支援を受けている事業所等から離職した方を雇い入れた場合

なお、(2)優遇助成に該当する場合であって、新型コロナウイルス感染症の影響による一定要件を満たす離職者を雇い入れた場合には、支給対象者1人につき40万円が加算されます。

# テレワーク労働者の 時間管理について

新型コロナウイルス感染症の影響でにわか  
にテレワークが一般化しましたが、遠隔地で  
働く労働者の時間管理をどのようにすべき  
でしょうか。

## 原則

労働時間の適正な把握のために、会社がしなければならないこととして、次のように定められています。

### ①始業・終業時刻の確認・客観的記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録しなければなりません。これはテレワークの場合も同様で、遠隔地だからといって時間管理が不要になるわけではありません。また記録方法について、原則としてタイムカード、ICカード等の客観的な記録をするよう求められています。任意で記録を変更できるエクセルシートや手書きの出勤簿は推奨されていません。

### ②自己申告管理の場合の客観的担保

予算や利便性の関係でやむをえずエクセルシートなどに自分で出勤状況を記録させることもあるでしょう。この場合でも、勤怠記録が客観的に見て実態に沿ったものになるような管理をしなければならないとされています。特に客観性を損なう以下のような会社側の管理手法はNGとされています。

#### NG とされる管理手法の例

- 記録した労働時間が法定労働時間を超えないように調整するよう指示する
- 固定残業制度の限度時間を超えた場合はボーナスをカットするなどの不利益取り扱いをする

## みなし労働時間制の可否

事業場外労働のみなし労働時間制とは、労働者が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間に係る算定義務を免除し、その事業場外労働については「あらかじめ特定した時間」を労働したとみなすことのできる制度です。

一見テレワークはこのみなし労働時間制を適用できそうに見えますが、実際にはそう簡単ではありません。例えば在宅勤務にみなし労働時間制を適用するためには、次の要件を満たす必要があります。

- 業務が、起居寝食など私生活を営む自宅で行われること。
- 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。
- 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。

(労働基準法 平成16年3月5日 基発第0305001号より)

つまり、パソコン・スマホなどが常時インターネットに接続されており、そのパソコン等を通じて業務の指示を行っている場合、みなし労働時間制を適用することができないこととなります。昨今の働き方を鑑みると、事実上テレワークにみなし労働時間制適用を主張するのは「かなりハードルが高い」ものと言えるでしょう。

## 建前と実運用

一方で前述した原理原則に従ってテレワーク勤務者の様子を逐一管理することは、テレワークの利点である柔軟性を邪魔する場合もあるでしょう。例えば日中は育児や介護に従事し、夕食後や朝早くの細切れ時間を使って働きたい人にとっては、「テレワークといえども〇時から〇時までは机の前にいなさい」と指示されると働きにくくなります。

重要なポイントは、「**実労働の実態が正しく記録されること**」「**労働時間が長くなりすぎないこと**」であり、企業ごと業種ごと、あるいは労働者ごとに相応しい妥協点を検討していくべきでしょう。

# 「無期転換ルール」のおさらい

平成 25 年 4 月に施行されたパート・アルバイトや契約社員、派遣社員に対する無期雇用転換ルールについて、具体的な転換時期を迎えています。改めて無期転換ルールを確認しましょう

## はじめに

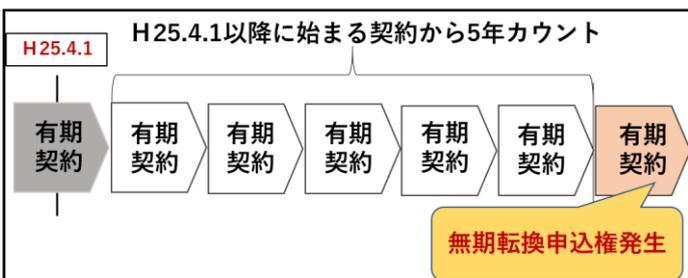
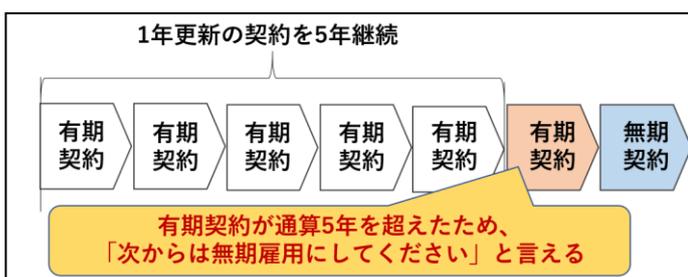
平成 25 年 4 月に施行された改正労働契約法により、5 年を超えて更新した有期労働契約は労働者が申し込むことで無期転換しなければならなくなりました。

今はコロナ騒動による雇用環境全体の混乱も影響しているため大きく取り沙汰されていませんが、今後雇用調整助成金の特例が終了したのちの雇用不安から無期転換希望が増加する可能性があります。以下無期転換ルールについて改めて要点をまとめました。

## 1. 無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

通算 5 年のカウントは平成 25 年 4 月 1 日以降に「開始した」有期労働契約が対象です（労働契約法第 18 条：平成 25 年 4 月 1 日施行）。



## 2. 無期転換ルールの例外

無期転換ルールの例外は「高度専門職」と「定年後継続雇用」の二つがあります。

### ① 高度専門職に対する例外

高収入(年収 1,075 万円以上)で、かつ高度の専門的な業務に 5 年を超える契約で従事する有期雇用労働者については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。

ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は 10 年となります。また、特例の適用を受けるための労働局の認定を受ける必要があります。例えば、大学教授の 7 年にわたる研究プロジェクトなどの場合が該当します。

### ② 定年後継続雇用に対する例外

定年を迎えた後 1 年単位で嘱託契約をするなどの場合、有期契約期間が通算 5 年となっても無期転換ルールが適用されません。ただし、特例の適用を受けるための労働局の認定を受ける必要があります。

## 3. 労働者からの申し込みが前提

無期転換ルールは、「労働者が無期労働契約の申し込みをすれば、自動的に会社がこれを承諾したものとみなす」というものであるため、労働者自身が有期雇用契約の継続を望むのであれば転換する必要はなく、会社側から転換希望の有無についての意思確認をすることも義務付けられていません。

## 4. 正社員転換との違い

無期転換ルールは、あくまで契約期間に関するルールであり、必ずしも無期転換 = 正社員転換ではありません。例えば「時給制のパートタイマーのまま無期契約」、「無期契約の勤務地限定社員(転勤がない分賞与などの支給基準が正社員と異なる)」などの選択肢もあります。

# 人新世の「資本論」

## 齋藤 幸平 著

単行本：384 ページ

出版：集英社

価格：1020 円（税別）

### はじめに

「人新世」とは、人類の経済活動が地球を破壊する、つまり環境危機の時代を指す言葉です。経済活動を縮小し、資本主義を投げ捨てたとして、果たしてそこに繁栄の可能性は残されているのでしょうか。

### SDGs は「大衆のアヘン」

昨今、環境問題を語る上でよく耳にする「SDGs(持続可能な開発目標)」について、筆者は以下のように捉えています。

かつて、マルクスは、資本主義の辛い現実が引き起こす苦悩を和らげる「宗教」を「大衆のアヘン」だと批判した。SDGs はまさに現代版「大衆のアヘン」である。

SDGs を実行するだけでは、地球の環境を変えていくことはできないということが実情として存在しています。そんな中、盲目的に SDGs に取り組むことは、どうしようもない現実の危機から目を逸らす免罪符にもなりかねないのです。

地球の気候が大きく変動しても、一部の富裕層はそれまでと変わらない生活を送ることができるかもしれません。しかし、富裕層ではない人々は過酷な状況の中でどう生きていくかを模索しなければならないのです。そんな事態を防ぐために「人任せ」にするのではなく、1 人ひとりが環境問題に対する対策行動を知っておかなければいけません。

### ポイント・オブ・ノーリターン

100 年に 1 度といわれていたような異常な気候や災害が、近年では世界各地で相次いでいます。これは、すでに環境危機は始まっているということを意味しているのです。

長い間、環境問題が取り上げられているため「環境危機」といわれても、いまいちピンとこない場合もあるかと思えます。しかし、この異常な気候や災害の連続は、**急激な変化が起きて以前の状態に戻れなくなる地点 = ポイント・オブ・ノーリターン**がいつ発生してもおかしくない予兆なのです。もし仮に、気温が 2℃上昇すればサンゴは死滅し、漁業にも大きな被害が出ます。各地で発生する台風もその規模・確率を増していくでしょう。たった 2℃の上昇でさえ、甚大な被害に直結するのです。

### 脱成長コミュニズム

筆者が提唱する概念に「脱成長コミュニズム」というものがあります。害悪をもたらす成長や効率化を目指すのではなく、地球の特定の限界の中で生きていく社会を作るという考え方によって成り立っています。

しかし、常に膨張しつづけていく性質をもつ資本主義と脱成長は両立しえないものでもあります。そこで重要になるのが、**資源を独占せずに社会全体で共有し、管理する**という発想です。このような資源・富のことを「**コモン**」と呼び、コモンの領域を広げていくことで、脱成長コミュニズムが発展していくというのが筆者の考えです。

資本主義が拡大していけばいくほど、貧富の差は大きくなり、環境に対するダメージも増えていきます。未来の地球環境が深刻な状態になることは言うまでもありませんし、貧富の差のひらきによって、止められない気候変動に適応できる人々が少なくなっていくことにもなります。資本主義から脱却し、コモンを活用する脱成長コミュニズムこそがこれからの時代には必要なのです。

すぐそこまで迫っている、取り返しのつかない環境危機を乗り越えていくために必要なことが学べるおすすめの 1 冊です。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月のNEWS LETTERはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

日本社会保険労務士法人	
所長	淡路 友幸
所在地	〒170-0005 東京都豊島区南大塚 3-32-1
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	03-6831-3778
FAX	03-3980-2283
メール	info@nsrh.jp

## 所長よりあいさつ

2022年4月1日より、「在職定時改定」という制度が開始されます。この制度は、65歳以上の社員が厚生年金に加入しながら勤務している場合、毎年1回、決まった時期に年金額の再計算を行うという仕組みになります。

現在、厚生年金に一定の加入歴がある場合は65歳になると「老齢厚生年金」を受け取ることができます。ただし厚生年金保険料を毎月収めていても、年金額がすぐに増額されるわけではありません。「在職定時改定」は、現行制度よりも早いタイミングで年金収入を増やす仕組みとなります。ただし、「給与・賞与・年金」の金額から計算を行い、その額が「47万円」を超過した場合、超過金額の2分の1を「1か月分の年金額」からカットする仕組みともなっており、給与や年金の金額が大きい社員の方は年金の一部がカットされるため、その点を不安視する声も上がっています。

「在職定時改定」により従業員から雇用契約の見直しについて問われる可能性があるため、人事部門のご担当者様は今のうちに必要な準備を進めてみてはいかがでしょうか？

# 労働時間

2021年版チェックシート

## 管理状況チェックシート

### チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	出勤簿はありますか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	No.1でYESの場合、出勤簿はどのような種類でしょうか。近いものにチェックをつけてください。 <input type="checkbox"/> 手書きの出勤簿 <input type="checkbox"/> タイムカード <input type="checkbox"/> web 勤怠 <input type="checkbox"/> エクセル <input type="checkbox"/> その他（ ）		
3	始業・終業の打刻はしていますか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	打刻の調整を指示していますか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	No.4でYESの場合、具体的にどのような指示をしていますか？		
6	定額残業制度がありますか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	No.6でYESの場合、定額残業で設定する残業時間内に抑えるよう指示していますか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	テレワーク勤務者はいますか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	No.8でYESの場合、テレワーク勤務時の勤怠記録はどのような方法で記録していますか？		
10	労働時間管理について、その他気になることがあれば記入してください。		

FAXのご返送は **03-3980-2283** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	