

～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5
TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552
E-mail: officehaba@gmail.com
ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

TOPIC1

産業雇用安定助成金の活用と 雇用維持支援

TOPIC2

男性の育児休業取得促進策の動向



写真名: つくし: 大島 隆義 / PIXTA (ピクスタ)

2021 3
March

令和3年3月号

【テレワークの見極め】昨年11月に東京商工会議所が発表した「テレワークの実施状況に関するアンケート」で、テレワーク経験企業788社中、実に3割にあたる232社が、「一時期実施していたが現在は取りやめた」と回答しました(昨年9月28日～10月12日実施。全体回答件数1048)。年明けから一部都府県に緊急事態宣言が発令され、テレワークのさらなる推進も謳われましたが、現場ではテレワークの限界も囁かれているようです。「実施していたがやめた」とした最大の理由が「業務の生産性が下がる」(45.7%)というのは特に注目されます。質問設定自体の問題かもしれませんが、「生産性が上がらない」ではなく「下がる」とマイナスに評価されています。その要因を探ることが、今後のテレワークの普及には不可欠のようです。

助成 新型コロナ感染症対応で在籍出向により従業員の雇用維持に取り組む場合

産業雇用安定助成金の活用と雇用維持支援

コロナ禍で仕事が激減している事業所がある一方で、コロナ禍が繁忙を招いている事業所もあります。両者間で人材を融通し、全体としての雇用を維持できる方策のひとつが「出向」。政府が新たな助成制度を整備したほか、マッチング・サービスも立ち上げました。

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で事業活動が一時的に縮小している事業者が、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者に対して運営経費の一部を助成する「産業雇用安定助成金」（仮称）を創設することにしました。この助成金は、昨年12月15日に閣議決定された令和2年度第3次補正予算案に盛り込まれているものです。1月の通常国会で予算成立後、厚生労働省令の改正などを経て確定し、制度がスタートすることになります。詳細は、それをもって確認する必要があります。

「産業雇用安定助成金」は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用している従業員（雇用保険の被保険者）を解雇したり雇い止めしたりすることなく、雇用を維持したまま他の企業に出向させた場合に、その出向元事業主および出向を受け入れた出向先事業主の双方に、出向に係る経費について一定期間につき助成するというものです。

●対象となる出向

この助成金の対象となる出向とは、一時的な雇用調整措置であり、出向者が出向期間の終了後は出向元企業に戻って再び働くこと

が前提となります。したがって、出向元事業主は事業活動の回復に努め、出向者が戻れるような経営努力をしなければなりません。また、出向元企業と出向先企業が、親子会社やグループ会社の関係がなく、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ものでなければなりません。

たとえば、コロナ禍にあって、観光業、飲食業、アパレル・ファッション業、航空業などは過剰人員となっていますが、医療・介護、宅配等物流業、IT・通信業などは人手不足となっています。このように新型コロナウイルスの影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を維持するために、資本的、経済的・組織的関連性などのない人手不足の企業との間で、在籍出向により従業員を

シェアすることが助成金の支給要件となります。

なお、出向元企業で出向者の代わりに新たに労働者を雇い入れたり、出向先企業で出向者を受け入れるために雇用している労働者をさらに別の企業に出向させたり、辞めさせたり、出向元企業と出向先企業で従業員を交換して出向させるなどの玉突き雇用・出向となるものであってはなりません。

●助成内容

支給される助成金には、出向運営経費に関するものと出向初期経費に関するものがあります。

【出向運営経費の助成】

出向運営経費とは、出向元事業主および出向先事業主が負担する出向労働者の賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向者が出向期間中に要する

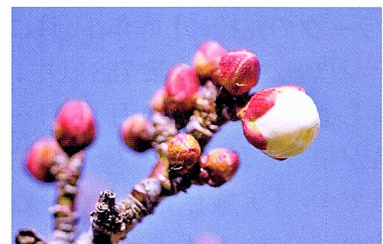
3月のあいさつ～ビジネスレターのヒント

春、暖かさ

「早春の候」「春分の候」（2021年は3月20日）「春雨の候」「春暖の候」「軽暖の候」「春寒の候」「春寒もようやくぬるむこの頃」「春光天地に満ちる」
※「春」をつけた挨拶が一般的。その時期の寒暖で「春暖」「春寒」などとわかる。

その他

桃（のつばみもふくらみ）（の節句も過ぎ）、啓蟄（2021年は3月5日）、三寒四温、春霞、卒業式、入学（ランドセル）の準備、土筆、草餅、（桜の）開花（が待ち遠しい）



※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます

費用の一部を助成するものです。具体的には表1のとおりです。

例えば、出向者の賃金について、出向元事業主が「3000円/日」、出向先事業主が「8000円/日」を負担するという場合、双方が中小企業に該当し出向元事業主が雇用する従業員に対して解雇等を行っていないという場合は、その「9/10」が助成されるので、出向元事業主には2700円、出向先事業主には7200円が助成されることとなります。

表1

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4/5	2/3
上限額	1万2000円/1日	

【出向初期経費の助成】

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際して出向元であらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるために用意する機器や備品などの出向に要する初期経費について、その一部を助成するもので

す。具体的には表2のとおりです。なお、加算は、出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）、または出向先事業主（異業種からの受け入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に支給されるものです。

表2

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額	各5万円/1人当たり（定額）	

なお、助成対象となる経費は、出向開始日が21年1月1日以降の場合、出向開始日以降の出向運営経費および出向初期経費が助成対象に、出向開始日が21年1月1日より前の場合は、1月以降の出向運営経費のみが助成対象となります。

●受給までの流れ

この助成金は、出向する労働者に関する一部経費について、出向元事業者と出向先事業者が共同事業主として支給申請を行うことで、それぞれの事業者へ助成金が支給される制度です。申請手続き

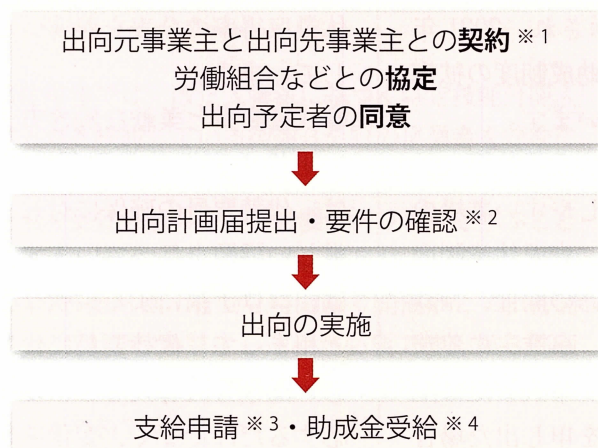
そのものは出向元事業者が行うこととなります。

なお、現行の雇用調整助成金にも雇用調整のために3か月以上1年以内（緊急対応期間に開始したものは1か月以上1年以内）、在籍出向により他の企業へ出向させた場合に、出向元事業主に支給されますが、この場合にはいずれか一方の助成金を選択して受給することとなります。

●産業雇用安定センターの活用

一時的な雇用調整のために従業員を出向させたくても、自社の努力だけでは出向先を見つけられないことも多くあります。このような場合には、公益財団法人産業雇用安定センターを活用することができます。産業雇用安定センター（全国47都道府県の県庁所在地に事務所を設置）では、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を維持するために、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。

【受給までの流れ】 <厚生労働省リーフレット>



※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。

※2 出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として出向計画届を作成し、出向開始日の2週間前までに都道府県労働局またはハローワークへ提出してください（手続きは出向元事業主が行います）。

※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに、出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワークへ提出してください（手続きは出向元事業主が行います）。

※4 支給申請書に基づき、出向元事業主・出向先事業主それぞれに助成金を支給します。

男性の育児休業取得促進策の動向

2月号では、男性の育児休業取得についてその実態に触れ、取得の妨げとなっている要因を探りました。引き続き今号では、なぜ男性の育児休業取得が必要とされるのか、その重要性和、取得率向上につなげるために国が実施する取り組みや、取得促進策についてお伝えします。

●男性の育児休業に対する課題

男性の家庭生活への参画促進は、少子化対策をはじめ、仕事と家庭の両立、および女性の活躍促進に極めて重要な影響を及ぼします。国は男性の育児休業取得率を、2025年までに30%まで引き上げることが目標としています。

政府は、我が国全体の育児休業等の取得率向上につなげていくため、2020年から、まず子供が生まれたすべての男性の国家公務員を対象に、新たな取り組みを始めました。

その一つとして育児休業の取得促進にあたり、休業期間について、子の出生1年後までに「1か月以上」を目途としています。取得時期については、特に出産後の女性の心身両面の負担を踏まえ、配偶者の出産後8週間を経過する日までに、一定期間まとめて取得することを推奨しています。

厚生労働省の調査によると、産後2週間から1ヶ月の間に“うつ”を発症する女性が多く、重症化すると子の虐待につながるリスクが大きいとして、この間に男性が育児を担う重要性に着目されました。具体的には、①上司である管理職による取得勧奨と本人の意向を確認した上での取得計画の作成、②業務分担の見直しによる環境整備、③取り組み状況の適切な人事評価への反映、などに取り組

む方針です。

幹部職員や人事当局が積極的に関与することにより、職場全体で取り組む体制が重要であるとしています。

2019年に育児休業を取得した男性の割合は、国家公務員では28%と過去最高を更新しました。民間企業の7.48%を大幅に上回っており、更なる取得率の増加が期待されています。

●育児休業取得促進の方向性

男性の育児休業取得促進策の強化は、民間企業においても検討されており、厚生労働省ではまず職場環境の整備として、事業主に対し、従業員に対する育児休業制度の周知を義務化する方針です。

また、育児休業の取得促進に対しては、新たな枠組みの見直しや分割取得など、現行の育児休業制度よりも柔軟で取得しやすい新たな仕組みづくりが検討されています。不妊治療の保険適用拡大に向けた工程表も明示され、2021年1月から当面は、助成制度の拡充で支援が行われています。

●職場環境の整備への具体策

育児休業を取得しやすい職場の環境づくりとして、育児休業制度の周知措置や、研修の開催、相談窓口の設置などが、事業主に義務化される方針です。本人または配偶者が妊娠・出産を申し出た場合は、個別に制度を説明し、意向を

確認し育児休業の取得を推奨するなど、男女問わず希望者全員が確実に取得できるような仕組みが求められます。

また不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に向けて、事業主向けのマニュアルや個人向けのハンドブックも作成されました。

●育児休業取得促進の具体策

男性の育児休業の枠組みの見直しでは、権利として子の出生後8週間以内に、最大4週間で2回に分けて、原則2週間前までに申請することができる「男性産休」の制度を設けるとしています。

その後も子の出生後8週間以内の2回と合わせ、最大4回に分けて育児休業を取得することができる制度の構築が検討されています。また有期契約の非正規労働者に適用されていた「雇用期間1年以上」の取得要件をなくし、従業員1001人以上の企業には、育児休業取得率の公表を義務づけるとしています。

●代替要員と柔軟な働き方

男性の育児休業取得の義務化は、代替要員の確保に対し、更に厳しい課題を与えています。今後は、コロナ禍による柔軟な働き方と相まって、代替要員に代わる新しい働き方の導入など、変化に対応するだけでなく、変化を起こす意識が必要となりそうです。

01

リーマン・ショック後2番目の高水準
2020年の上場企業の「早期・希望退職」

東京商工リサーチの発表によると、2020年12月7日までに、上場企業の早期・希望退職者募集は年間90社に達したことがわかりました。これはリーマン・ショック直後の2009年(191社)に次ぐ高水準。募集人数は判明している分だけで1万7697人を数え、これも2009年に次ぐ高い水準です。募集企業の直近での赤字決算企業は50社と5割以上を占めることから、新型コロナウイルス禍に伴う業績悪化企業による「赤字リストラ」実施の構造が見えてきます。

02

新型コロナ禍で氷河期世代支援も強化
政府が新しい行動計画を策定

政府は30代半ば～40代半ばの就職氷河期世代と呼ばれる層の就労支援で、新しい行動計画を策定しました。昨年12月25日に開催された「第3回就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議」で決定した「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020」がそれで、2019年にまとめた行動計画を改定し、コロナ禍を踏まえたテレワークでの在宅就労支援の環境整備に取り組むことや、オンラインでの相談対応業務やイベント等の事業を進めるなどの内容が盛り込まれています。

03

製造業における特定技能外国人受け入れ
経済産業省がオンラインセミナーを開催

経済産業省では、改正入管法に基づく特定技能外国人の受け入れを検討している製造3分野の事業者を対象にしたオンラインセミナーを、今年1月から開催しています。円滑な受け入れのために必要なノウハウを学ぶことができるオンラインセミナーで、1月15日(金曜)開催の第1回から全8回、各回2時間弱で開催中です。各回の定員は80人で、事前申し込みが必要です。第3回以降は毎回、実際に受け入れを行った事業者の担当者が登壇するのが特長です。

04

厚生労働省が通達改正
医師面接指導もオンラインで

厚生労働省は昨年11月に通達を改正し、長時間労働者に対する医師による面接指導の要領の一部を緩和しました。新型コロナウイルス拡大防止の観点から、オンラインによる指導が推奨されるのに鑑み、「原則として対面によって行う」などの規定を削除(ただし様々な要件も伴っています)。労働安全衛生法に基づく特別教育も、受講者を1カ所に集合させるスタイルをとる必要がないことや、自宅でのオンラインでの受講も容認されることとなります。

05

対象者の選定から時間管理、労務管理まで
厚労省の検討会がテレワーク推進に向けて提言

厚生労働省の「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」は昨年12月、議論の結果を報告書としてまとめました。テレワークの対象者の選定、労務管理、労働時間管理、作業環境づくりや健康管理まで、各項目ごとにテレワーク推進のための対応についての提言を整理した内容になっています。例えば労働時間管理では、長時間労働にならないように留意する、仕事の遂行状況の常時把握・管理はテレワークのメリットを失いかねない、などの内容が盛り込まれています。

06

件数、総量ともに前年度比減少
産業廃棄物の不法投棄

環境省は、産業廃棄物の不法投棄及び不適正処理について、新規分と残存分のデータを毎年度公表しています。令和元年度の新規の不法投棄件数は151件、不法投棄量は7.6万トンで、いずれも前年度より減少しました。新規判明件数のピークは平成10年代前半で、当時と比べると大幅に減少しています。不適正処理の新規判明分については、件数は対前年度で減少しましたが、処理量は増加となりました。令和元年度末における不法投棄等の残存事案は合計2710件です。

調査 2020年3月新卒者の初任給

引き上げた企業は減少も4割以上を維持

景気動向を反映する指標のひとつである初任給については、日本経団連が東京経営者協会と共同で1952年から毎年、動向を調査しています。昨年3月新卒者の初任給はどうだったのでしょうか。

●初任給を引き上げた企業は全体の4割強

この調査は経団連企業会員および東京経営者協会会員企業2027社を対象にしたもので、集計企業数は497社。有効回答率は24.5%となりました。

2020年3月新卒者（大学院卒から高校卒までを含む）の初任給を引き上げたと答えた企業は42.6%。2000年以降の推移はグラフの通りですが、最近では2年連続して割合が減少しています。2019年3月新卒者の57.2%と比べると15ポイント近い下げ幅になりました。

逆に「前年の初任給を据え置いた」は57.4%で、前年（2019年）の42.4%から増加しています。

●引き上げ率も前年に比べて微減

ただ、「引き上げた」と回答した企業の割合は減少したとはいえ、4割以上をキープ。2010年～13年当時に引き上げた企業が1割未満だったことを考えると、微減にとどまるレベルといえるでしょう。

引き上げ率は学歴別で見ると0.55%（大卒・技術系）～0.83%（高校卒・現業系）で、前年の0.72%（大学院卒・技術系）～1.11%（高校卒・技術系）と比べて、こちらも微減の傾向となっています。なお学歴別で前年からの減少幅が最も大き

いのは、短大卒・事務系の0.34%減（2019年1.08%⇒2020年0.74%）となりました。

●製造業より非製造業が、100人未満企業が比較的高い

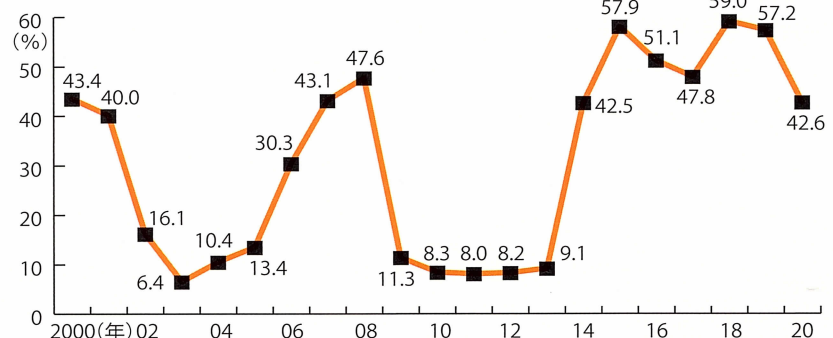
下の表は、学歴別・規模別の初任給を示したものです（カッコ内は、各学歴区分における従業員3000人以上を100.0とした場合の割合を示します）。これによると、大学院卒（技術系）を除く全ての学歴で、従業員100人未満の初任給が「100」を超えています。一方で、「1000～2999人規模」で短大卒（事務系）以外で100を下回っ

ています。企業規模と初任給とは必ずしも正の相関関係があるわけではないようです。

調査では大学卒事務系について産業別初任給も集計しています。全産業平均を100.0とした場合、製造業では「化学・ゴム」の102.8を除いて他の産業はいずれも100を切っているのに対して、非製造業は運輸・通信業と電気・ガス業以外は100を超えました。

コロナ禍に伴う影響が初任給にどう現れるのか。今年3月卒業の新卒初任給の動向が注目されます。

初任給を引き上げた企業割合の推移 —全産業—



学歴別・規模別初任給 —全産業—

従業員	学歴	大学院卒 (技術系)	大学卒 (事務系)	短大卒 (事務系)	高校卒 (事務系)	高校卒 (現業系)
3,000人以上		238,437円 (100.0)	220,619円 (100.0)	183,366円 (100.0)	172,714円 (100.0)	172,959円 (100.0)
1,000～2,999人		234,685円 (98.4)	219,303円 (99.4)	183,432円 (100.0)	171,300円 (99.2)	171,592円 (99.2)
500～999人		239,238円 (100.3)	215,767円 (97.8)	185,673円 (101.3)	167,428円 (96.9)	171,022円 (98.9)
300～499人		233,055円 (97.7)	213,901円 (97.0)	186,261円 (101.6)	173,422円 (100.4)	166,852円 (96.5)
100～299人		236,804円 (99.3)	213,496円 (96.8)	186,140円 (101.5)	173,231円 (100.3)	172,732円 (99.9)
100人未満		215,341円 (90.3)	222,209円 (100.7)	194,835円 (106.3)	180,845円 (104.7)	184,000円 (106.4)

注：（）内の数字は各学歴区分における従業員3,000人以上を100.0とした割合
出典：「2020年3月卒『新規卒業者決定初任給調査結果』の概要」（日本経済団体連合会、東京経営者協会）

労務トラブル回避

Q

&

A

こんなときどうする。

今月の
相談

派遣先事業主による派遣契約解除の際の留意点

Q

当社には、派遣労働者が数人就労していますが、新型コロナウイルスの影響により経営が厳しく、仕事はかなり減少し派遣契約を解除せざるを得ない状況になっています。派遣契約を解除しても問題ないでしょうか。

(K社・総務部)

A

新型コロナウイルス感染症の拡大が派遣労働者を含む非正規労働者に深刻な打撃を与えています。中でも、派遣労働者については、派遣元事業主と派遣先事業主の労働者派遣契約期間の途中にもかかわらず、派遣先事業主から派遣契約の解除を求められる事例が増えています。それに伴い派遣労働者が突然解雇されたり、雇い止めにされるケースも増えています。

派遣労働者の雇用関係は、派遣元事業主との間で成立しています。したがって、派遣元事業主と派遣先事業主の労働者派遣契約が解除されても、それに伴い派遣元事業主と派遣労働者の雇用関係も終了することが認められているものではなく、派遣労働者と派遣元事業主との雇用関係は雇用契約期間に基づき存続します。

派遣先事業主は派遣労働者との直接の雇用関係がないからといって、経営上の都合によって安易に労働者派遣契約を解除することはできません。厚生労働省の指針によれば、派遣先事業主が労働者派遣契約を契約期間の途中で解除する場合は、次のような措置を講じなければならないことになっています。

- 労働者派遣契約の解除について、派遣元事業主との合意を得るとともに、あらかじめ相当の猶予をもって労働者派遣契約解除の申し入れをすること
- 派遣先事業主の関連会社での就業をあっせんするなど、派遣労働者の新たな就業機会を確保すること
- 派遣労働者の新たな就業機会の確保ができない場合、遅くとも30日前に予告するか、予告しない場合は派遣元事業主に派遣労働者の賃金相当分の損害

賠償を行うこと

損害賠償の例としては、①当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額、②当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申し入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは、30日分以上の賃金に相当する額、③解雇予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは、当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額などがあります。

また、厚生労働省の「新型コロナウイルス感染症に関するQ&A(企業の方向け)」において、労働者派遣契約の履行に関し緊急事態宣言下における都道府県知事から施設の使用制限や停止等の要請・指示等を受け、事業を休止した場合ですら、現行の「新型インフルエンザ等対策特別措置法」に基づき、労働者派遣契約の履行を一時的に停止する場合や、労働時間や日数など労働者派遣契約の内容の一部を変更する場合には、それに伴う派遣料金等の取り扱いについては、民事上の契約関係の話であるため、労働者派遣契約上の規定に基づき、派遣元と派遣先による話し合いでの対応を求めています。

さらに、労働者派遣契約を途中解除せざるを得ない場合であっても、派遣先は、前述の措置を講ずる義務がなくなるわけではなく、当該派遣労働者に新たな就業の機会の確保や休業手当の支払いに要する費用の負担等の措置を講じなければならないと通知しています。

今月の
ポイント

派遣先事業主が労働者派遣契約を解除するには、一定の要件を満たす必要がある。
損害賠償や、新たな就業の機会の確保、
休業手当の支払いに要する費用の負担を伴うこともある。



新たな働き方の場

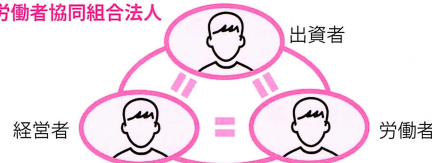
昨年12月4日、新しい「働き方の場」の法人格化を認める法律が参院本会議で全会一致で可決しました。労働者協同組合法という法律で、構成員が出資し、経営の意思決定に参加し、働くという「協同労働」という働き方で事業を行う組織が「労働者協同組合法人」として認可されることになったのです。

ビジネスマンの多くが働く株式会社という組織にとって、会社は厳密には社長のものではなく、出資者（株主）のもの。

株式会社



労働者協同組合法人



そして経営者は出資者に対して利益を還元することを第一義の目標として行動することが求められ、その手段として労働者を雇用し、そこで得られた利益が配当の原資になります。労働者協同組合法人では、出資するのも経営するのも働くのも全て組合員自身。組合員は労働者ともみなされ、組合法人とは労働契約を締結し、さまざまな労働関係法規による保護（組合にとっては遵守）が伴うことになります。

法律が成立する以前から、このような働き方の場は数多く存在していました。今回の法制化が画期的なのは、法律ができたことで、株式会社やNPO法人とは違う、「新しい働き方の場」が社会的に認知されたことにあると、法成立に尽力してきた関係者は異口同音に述べています。

法人格化することで組織としての理念と事業の継承が可能となり、各種の契約主体にもなり得ます。原則として届け出だけで法人化できる（認可は不要）簡便さも注目されます。

今後、学校新卒者の就職で、業種選びと同様に、「株式会社か協同組合法人か」が最初の大枠での選択肢として検討されるようになるかもしれません。