

手コ労務管理事務所通信

人材確保等支援助成金の「テレワークコース」が創設されました

◆概要

人材確保等助成金においては、複数のコースがありますが、4月1日に新たに「テレワークコース」が創設されました。

このコースは、良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主が助成対象となります。

◆助成対象となる取組み

1. 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
2. 外部専門家によるコンサルティング
3. テレワーク用通信機器の導入・運用
4. 労務管理担当者に対する研修
5. 労働者に対する研修

◆主な内容

① 機器等導入助成

- ・計画認定日以降、テレワーク勤務に関する制度として対象者の範囲や留意事項に関する内容、労働時間や人事評価、費用負担等の取扱いに関することを規定した労働協約または就業規則を整備すること。
- ・計画認定日から起算して7か月以内に、テレワークを可能とする取組みを1つ以上行うこと
- ・評価期間において対象者がテレワークを行い、その実績が下記のいずれかを満たす場合

○実施対象者全員が1回以上のテレワークを実施

○実施対象者のテレワーク実施回数が週間平均1回以上 等

② 目標達成助成

- ・機器等導入助成の支給を受けていること
- ・評価時離職率が30%以下であること
- ・評価期間（目標達成助成）において、テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）から1年を経過した日における労働者数に、計画認



定時点における労働者全体に占める対象者の割合を掛け合わせた人数以上であること 等

◆評価期間

- ① 機器等導入助成
計画認定日から起算して6か月以内の連続する3か月
- ② 目標達成助成
評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算して3か月間

◆支給額

- ① 機器等導入助成
支給対象経費の30%
 - ② 目標達成助成
 - ・生産性要件を満たした場合：支給対象経費の35%
 - ・生産性要件を満たしていない場合：支給対象経費の20%
- *①②は以下のいずれか低いほうの金額が上限
- ・100万円または20万円×対象労働者

【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/content/11600000/000764588.pdf>

無期転換をめぐる裁判の動向と厚生労働省の動き

◆無期転換をめぐる裁判の動向

物流大手の日本通運で有期雇用で働いていた男性(40)が、契約期間が通算5年を過ぎ、無期契約への転換を希望できる日の直前に雇用を打ち切られたのは不当だと訴えた訴訟で、横浜地裁川崎支部が訴えを棄却する判決を言い渡しました。男性は2012年9月から同社に派遣社員として勤務。労働契約法の改正で5年ルールが導入された後の13年7月に、1年間の契約社員として日通に直接雇われ、4回の契約更新を重ねましたが、18年6月末に契約を打ち切られました。判決では、雇用契約書に「更新限度が18年6月30日までの5年」と明記されていると指摘。男性が「契約内容を十分認識した上で契約を締結した」と認定し、改正労契法の「5年ルール」については、「5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法にはならない」と指摘しました。男性は控訴する方針ということです。

無期転換については、無期転換申込権が発生する5年の直前での雇止めに関するトラブルが増加。裁判も相次いでいて、2月の山口地裁判決(山口県立病院機構)、3月の福岡地裁判決(博報堂)などでは、不更新条項の効果を否定して「雇止め法理」を踏まえて雇い止めを無効とする判決が出ています。

◆厚労省が「取組支援ワークブック」公開

こうしたなか、厚生労働省では、「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成・公開しました。このワークブックは、平成30年の「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説(全業種版)」とともに使用して、無期転換ルールに適法に対応した社内制度を整備してほしいというものです。

◆「多様化する労働契約のルールに関する検討会」始まる

また、厚労省では3月24日から、無期転換ルールの見直しを主要テーマのひとつとする検討会も始まりました。

【厚生労働省「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」】

https://muki.mhlw.go.jp/policy/workbook_201125_01.pdf

【厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会 第1回資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17519.html

「令和3年度地方労働行政運営方針」にみる労務管理のポイント

◆気になるポイントは？

今後の労働基準監督署等による監督・指導方針の傾向がわかる「令和3年度地方労働行政運営方針」が策定されました。

監督・指導は長時間労働の是正に関する監督指導が中心にはありますが、今年度の運営方針では、職場のハラスメントや勤務間インターバル、同一労働同一賃金などについても触れられていますので、昨今の傾向を反映した調査・指導にも注意が必要です。

◆雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナへの緊急的な対応期を経て、ポストコロナへ政策の重心が移っていくようです。

産業雇用安定助成金やトライアル雇用助成金などを活用した、在籍型出向の活用や再就職支援を支援する、とあります。出向契約や出向に関する意向の確認などが重要となるでしょう。

◆女性活躍・男性の育児休業取得等の推進

女性活躍推進法の行動計画策定義務対象企業が、この4月より101人以上に拡大されています。また、新設が予定される、いわゆる男性版産休制度(子の出生後8週間に4週間の休みを取得可能とすること等が柱)も、制度の施行は2022年秋頃が予定されているようですが、どのような内容になるのか確認しておく必要があるでしょう。

◆テレワーク、労災

今や、やっている・知っていて当然となったテレワークに関しても、取組みを強化するようです。人材確保等支援助成金による支援があります。テレワークに関しては技術的な面からも、労働時間の管理、健康管理などの労務管理の面からも、これから人事労務担当者の必須の知識となるでしょう。

また、新型コロナ感染症による労災にも注意しておきましょう。医療関係の職種だけではなく、ビルメンテナンス業の清掃員や建設業の施工管理者・営業職従事者・建設作業員、港湾荷役作業員、販売店員でもコロナによる労災が認められた事例があります。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185