# Nozomi-Planning Lati-

## 令和3年2月号 Vol.170



撮影地 大阪府豊中市

「梅の香り」 撮影者 大村 桃子

## ●今月のTOPICS●

### 【労基・人事労務・労務管理】

- ・在籍型出向による雇用維持支援と 産業雇用安定助成金
- ・厚生労働省が公開する新型コロナの 拡大防止チェックリスト
- テレワークを導入する際の 流れや留意点
- 年休の計画的付与制度と運用時の 留意点

#### 【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.122
- ・今月の書籍紹介「日本企業の勝算:人材確保×生産性×企業成長」
- ・2月の税務と労務の手続き [提出先・納付先]

のぞみプランニングは「人」に関わるエキスパートとして、人事·労務管理のサポートを 通じてお客様の成長·発展に寄与し、そこで働く全ての従業員様・ご家族様・お客様の 満足度向上を応援する社会保険労務士を中心とした労務コンサルティング会社です。 お客様と共に私たちも成長・発展し、喜びを分かちあい、心を結び合えるよう努めています。

【発行元】合同会社/社労士法人のぞみプランニング 〒530-0012 大阪市北区芝田 1 丁目 4-17-5F TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145 【企画・編集】合同会社/社労士法人のぞみプランニング 〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目 4-17-5F TEL(06)6377-6177 FAX(050)3488-0145 理念:「共に学び、共に育み、共に分かち合う」

http://www.nozomiplanning.com/





助成金情報

## 在籍型出向による雇用維持支援と産業雇用安定助成金(仮称)

新型コロナウイルス感染症(以下、「新型コロナ」という)の感染拡大は未だ収束の目途も付かず、企業における従業員雇用の維持も厳しい局面を迎えつつあります。そのような中、国は在籍型出向の活用による雇用維持への支援と産業雇用安定助成金(仮称)の創設を予定しており、2020年12月にその概要資料が公表されました。これらは第三次補正予算の成立、厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点ではあくまで予定に留まりますが、動きを確認しておきましょう。

## 1. 在籍型出向の活用による 雇用維持への支援

在籍型出向の活用としては、出向元と出向先双方の企業を支援する新たな助成制度を創設し、産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化する等、新型コロナ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守るため、人手不足等の企業との間で在籍型出向(雇用シェアリング)により雇用維持する取組みへの支援が行われます。対策のポイントとして、以下の内容が挙げられています。

- ① 全国および都道府県協議会の設置・運営等による雇用シェアリングの情報連携や理解促進
- ② 自治体等が運営するマッチングサイトや労使団 体・業界団体等が保有する出向に関する情報と 産業雇用安定センターが連携したマッチング支 援体制の強化
- ③ 在籍型出向を支援するため、出向元・出向先双 方に対する助成金の創設による企業へのインセ ンティブの付与

## □2. 産業雇用安定助成金(仮称)の創設

在籍型出向を支援するため、出向元と出向先双 方に対するインセンティブとして、産業雇用安定 助成金(仮称)が創設される予定です。助成金の 内容は対象労働者に係る以下の2種類の経費につ いて、出向元事業主と出向先事業主とが共同事業 主として支給申請を行い、その申請に基づきそれ ぞれの事業主へ支給されるものです。なお、申請 手続きは出向元事業主が行うことになる予定です。

#### ①出向運営経費

出向運営経費は、労働者(雇用保険被保険者) を在籍型出向により送り出す事業主とその労働者 を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練、 労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経 費の一部が助成されるものです(表1参照)。

表1 出向運営経費

	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	12,000円/日	

#### ②出向初期経費

出向初期経費は、労働者(雇用保険被保険者)を在籍型出向により送り出す事業主とその労働者を受け入れる事業主に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際して出向元であらかじめ行う教育訓練、出向先が出向者を受け入れるために用意する機器や備品等、出向に要する初期経費が助成されるものです(表2参照)。

表2 出向初期経費

	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)		

※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(異業種からの受入れ)がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

合同会社/社労士法人のぞみプランニング

正式な決定はまもなく行われる予定ですので、必要に応じ今回とり上げたような出向での雇用維持や出向での人材確保をご検討ください。

## Roumu news



労務管理情報

## 厚生労働省が公開する新型コロナの 拡大防止チェックリスト

新型コロナウイルス感染症(以下、「新型コロナ」という)の収束が見えない中、職場等で感染拡大防止策を確実に実践することが求められています。厚生労働省では、以前より「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」(以下、「チェックリスト」という)をホームページで公開していますが、2020年11月には、冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法に係るチェック項目を追加する等の改訂が行われています。以下では、このチェックリストの中から、「換気の悪い密閉空間の改善」と「多くの人が密集する場所の改善」の2点について確認しておきましょう。

## 1. 換気の悪い密閉空間の改善

- □ 職場の建物が機械換気(空気調和設備、機械換 気設備)の場合、建築物衛生法令の空気環境の 基準が満たされている(ただし、温度は18℃以 上に維持することが望ましい)。
- 職場の建物の窓が開く場合、リーフレット「冬場における『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」で推奨する方法により、居室の温度18℃以上かつ相対湿度40%以上を維持しつつ、窓を開けて適切に換気を行っている(HEPAフィルタ付き空気清浄機の適切な活用を含む)。
- 電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに 協力するよう全員に周知している。

## 『2. 多くの人が密集する場所の改善

■ 業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するよう に努めている。

- 電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時 差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用 を図っている。
- □ テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。
- □ 対面での会議やミーティング等を行う場合は、 マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をでき るだけ2m (最低1m)空け、可能な限り真正面 を避けるようにしている。
- 接客業等において、人と人が近距離で対面する ことが避けられない場所は、労働者にマスクを 着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透 明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにして いる。
- ■職場外(バスの移動等)でもマスクの着用や換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。

このチェックリストは、当初公開されたものから環境の変化等により、内容が更新されています。 三密の回避等、当初からの防止策に加え、必要な防止策が加えられていますので、以前確認された場合も含め、最新版を厚生労働省のホームページからダウンロードして確認してみてください。

## Roumu news



会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ

## テレワークを導入する際の 流れや留意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との 会話形式で、分かりやすくお伝えします。

新型コロナウイルス感染症(以下、「新型コロナ」という)の拡大防止の観点から 緊急的にテレワークを導入したのですが、うまく進んでないように感じています。 ゼロから考え直したいと思うのですが、どのように進めればよいのでしょうか。



総務部長



御社同様に、テレワークを導入したものの運用で課題が出てとりやめた企業も多いようです。一方で、厚生労働省は感染症対策としてテレワークの実施を推奨しており、その流れとして①実施に向けての検討(業務の切り出し・対象者の選定・費用負担)、②セキュリティのチェック、③ルールの確認(労務管理)、④作業環境のチェックの4つにまとめています。

社労士

当社は、社内で行っていた業務が自宅でもできるように、パソコンを自宅に持ち帰り、自宅のインターネット環境に接続することで在宅勤務を進めてきました。確かに、テレワークに適した業務かの確認は行わず、また、インターネット環境も自宅で整っている前提で進めていました。



テレワークに適した業務と会社に出社して行った方がよい業務、これに加え、何らかの工夫をすることでテレワークに適した業務に変わる業務があると思います。例えば紙で保存していたものをクラウドに保存したり、Web会議システムを導入すること等、考えるべきポイントがありそうです。

確かにそうですね。全員一律に「週3日はテレワークをすること」と指示を出しましたが、業務内容によってはテレワークが適さない従業員もいます。また、インターネット環境の調査をしませんでしたが、従業員やその家族が契約しているインターネット環境を使うこととしても、ウイルス対策ソフトのアップデート等、セキュリティ面の注意が必要になりますね。



2

そうですね。テレワークでは通常、従業員の働いている状況が見えないため、コミュニケーションの量も質も低下し、また、労働時間の管理もあいまいになりがちです。 こちらもクラウドの勤怠管理システムを導入し、自宅でも打刻できるようにするといった工夫が必要になるのでしょう。

ところで、「④作業環境のチェック」ではどのようなことに注意するのでしょうか。





自宅の温度や湿度、照明の状況や、机の高さや椅子の座り心地等、多岐にわたります。先ほどのインターネット環境も含め、テレワークを実施することで発生する費用もありますので、これを労使のいずれが、どの程度負担するかということも決めておく必要がありますね。

#### 【ワンポイントアドバイス】

- 1. テレワークを導入するときには、運用面の検討を行う必要がある。
- 2. テレワークを実施することにより発生する費用の負担は、事前に取り決めが必要となる。



## Roumu news



労働基準法情報

## 年休の計画的付与制度と 運用時の留意点

厚生労働省が公表した2020年の就労条件総合調査(以下、「調査」という)では、年次有給休暇(以下、「年休」という)の取得率が56.3%となり、前年の52.4%から大幅に上昇しました。また、計画的付与制度がある企業が43.2%となり、前年の22.2%から約2倍に増えています。これらの背景には2019年に始まった年休の取得の義務化があると推測されます。今後も計画的付与制度の導入を検討する企業が多くなることが予想されるため、ここではその運用と留意点について確認しておきます。

## 『1. 年休の計画的付与制度

年休の計画的付与制度とは、年休の付与日数の うち5日を超える残りの日数について、労使協定を 締結する等により、計画的に休暇取得日を割り振 ることができる制度です。調査結果を確認すると、 計画的付与制度を導入する企業の多くが5~6日の 計画的付与を行っています。

## 2. 計画的付与の方法

年休の計画的付与を行う際には、以下のような 様々な方法があります。

- ① 企業や事業場全体の休業による一斉付与
- ② 班・グループ別の交替制付与
- ③ 年休付与計画表による個人別付与

どのような付与の方法を行うかは労使に委ねられており、労使協定に具体的な付与の方法を記載することになっています。

例えば、製造業などで一斉にラインを止めた方 が効率的な場合には、①の方法が合致します。

## □3. 計画的付与の運用上の留意点

#### 「対象者の決定]

育児休業や産前産後休業を取得することがわかっている従業員や、定年等あらかじめ退職することがわかっている従業員は、休業日や退職日以降の日が計画的付与日になる可能性があります。計画的付与の対象者は労使協定で定めることができ、このような従業員はあらかじめ計画的付与の対象から外しておくとよいでしょう。

#### [年休が少ない従業員への対応]

2の①のように企業や事業場全体の休業による 一斉付与の場合には、新規採用者等で計画的付与 日において未だ年休が付与されていない従業員が 発生することがあります。計画的付与日に休ませ ることについて無給の欠勤扱いとすることはでき ませんので、一斉の休業日については以下のいず れかの方法で対応する必要があります。

- ・特別休暇(有給)とする
- ・休業手当として平均賃金の60%以上を支払う

計画的付与を5日以上とすることで、年休の取得率が向上することが見込まれ、取得の義務化を強力に推進することができます。ただし、新たに計画的付与制度を導入した場合、年休を希望する日に取得したい従業員にとって、自由に取得できる日数が少なくなるため、不満を抱きやすいという課題も存在します。制度導入時には労使で十分議論するとともに、一度に5日を付与日とするのではなく、1~2日から始めるといった工夫をしてもよいかもしれません。



## 101/02 八崎さんの 高。夏。冬のはなし





## 一 コロナで一変する製薬事情 -

「製薬」に続いて一大リストラ、コロナで加速する MR 淘汰― 昨年末に発売された"週刊東洋経済"の表紙に踊る大きな活字に、私の目は点になってしまった。

本欄 N0119 で紹介した月刊誌テーミス 10 月号に記載されていた "武田薬品の創業家&株主対前・現社長の葛藤"の記事とその翌 11 月号では "人事早耳情報" として武田のウェーバ社長の後任問題が取り沙汰されている記事が、そもそもテームスを読むきっかけになっていたのだが、今度は更にビッグニュースとして上述の週刊誌が現われたのだ。

医療関係者以外の人には、MRという言葉(仕事)には馴染みがないと思われるので簡単に説明しておこう。

MR=Medical Representative 医薬情報担当者(註・Rep…は代表者の意)と呼ばれ、自社の製品を医師や薬剤師に説明、販売に結びつける営業活動をする製薬会社の社員である。外資系企業では昔からメディカル・レップ或いは簡単にレップと呼ばれており、日本の製薬会社(業界)では広くプロパー(Propaganda 宣伝の意)と呼称していたが今から約30年前に、MRの名に統一された。

ところがコロナ騒動で自由に病院に出入りすることが出来なくなり、医師との面談もまゝならぬ事態となった。そういえば、私は親しい友人の為に毎月病院を訪れ、1~2時間の滞在中には必ずといっていゝ程どこかの MR に会っていたのだが、こゝ半年程は全く見かけなくなっていたのに思い当った。

東洋経済誌の Part1 は、次のようなタイトルで始まっている。"苦悩する MR—コロナ禍で根強い「過剰論」も再燃、止まらないリストラの嵐—"。そして日本を代表する 15 社を挙げ、各々の退職数が 950,700,500…とリストアップされている。新製品を出した時には MR の活躍する場は大きく、重要な役割を演ずるが 5 年~10 年経ち、ましてや特許が切れてジェネリック製品がぞろぞろ出てくると、MR の役割も半減、また会社が力を注いでいる製品を担当している MR (領域別担当制) は重視されるが、例えば生活習慣病など定着している製品を担当する MR は、"過剰論"の対象になり易い。多くの会社が領域別担当制の採用に走ったが、それが反って徒になった感がする。研究職においても全く同じ事が言える。会社が今から進もうとするトレンドに合った分野の研究者か否かで明暗が大きく分かれるのだ。

Part2 では一 "製薬企業の苦闘" 一が続く。最初に取り上げられているのは "シャイアー買収の成果は?武田薬品 5 兆円買収の通信簿"である。先のテーミスもまた東洋経済も、先ず武田薬品を取りあげているが、業界 No1 であるが故に、良い事も悪い事も武田抜きでは語れない、すぐに俎上に乗る宿命にあるのだろう。それにしても日本史上最大の買収劇を演じて 2 年、背負った負債の削減の為にある部門をノバルティスに、また看板であったアリナミンはアメリカの投資ファンドに売却…これらの風潮に 0B 会も猛反発。

かつて元社長の武田国男氏が"私の履歴書"の新聞連載記事の中で、"…武田の風土の中に安住せず改革を進める為に、武田の一族は会社に採用しない…"という意味のことを語っていたが、その時私はある種の感銘を受けると同時に、一抹の危惧を抱いていたのだが、結果は私をして"馴れ親しんできたタケチョウは今は無い"と言わしめる結果になったと思っている(本欄 No100)。

武田以外では、エーザイ、アステラス、第一三共、中外が語られているが、18年前に名は残ったが実際はスイス・ロシュに吸収合併されたと思っていた中外が最優良会社に評価され、同時にロシュもまた世界 No1 企業になっているのには驚くばかりであった。

筆者紹介:八崎輝義 日本チバガイギー社(現ノバルティスファーマ)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事、現京薬会相談役。著書"今知っておきたいエイズ"、"京薬会の120年の軌跡"等 執筆。



#### 今月の書籍紹介~一押しの一冊をご紹介します~





## 「 日本企業の勝算: 人材確保×生産性×企業成長 」

著者: デービッド・アトキンソン (発行所 東洋経済新報社 1,600円+税)

私が初めてこの著者を知ったのは、2018年に受講した「働き方改革セミナー」の中で、働き方改革の本当の目的を知るために推奨する書籍として、デービッド・アトキンソンさんの『新・生産性立国論』を紹介されたためです。当時は「働き方改革」に積極的になれない企業が多い印象でしたが、「『働き方改革』でつぶれる企業は必要ない」というのが政府の本音ですと伝えることで、企業の皆様が本気で取り組むきっかけになったのではと感じています。

アトキンソンさんは「日本企業の数は今の半分でいい」「最低賃金を上げて経営者を追い込むべし」という衝撃の提言をされています。オックスフォード大学で日本学を専攻、ゴールドマン・サックス社で日本を救い続けた「伝説のアナリスト」として活躍され、国宝等の補修を手掛ける小西美術工藝社の社長に転身された方で、日本政府の「成長戦略会議」のメンバーの一人です。

- 第1章 実力はあるのに「結果」が出せない日本企業
- 第2章 「沈みゆく先進国」の企業には共通の課題がある
- 第3章 日本企業の生産性が低いのは、規模が小さすぎるからだ
- 第4章 「中小企業を守る」政策が日本企業の首を絞めている
- 第5章 「低すぎる最低賃金」が企業の競争を歪めている
- 第6章 日本の「経営者の質」が低いのは制度の弊害だ
- 第7章 人口減少で「企業の優遇政策」は激変する
- 第8章 人口減少時代の日本企業の勝算

衝撃的な内容もありますが、アトキンソンさんの提言は、「人材確保×生産性×企業成長」ということです。業務を効率化するために、最先端技術を使いこなし、最低賃金を引き上げ、必要な仕事とやらなくていい仕事の取捨選択を行うべきということです。

新型コロナウイルス感染症が広まったことで、今までのやり方を変える大きなきっかけとなりました。これからは、オンラインセミナー・オンライン会議、テレワークなどのIT活用も積極的に行うことも重要です。今後、生き残る企業は変化に対応できる企業ではないでしょうか。

私達社会保険労務士も、ここ数年で企業から求められる役割が変わってきました。ぜひ、働き方改革や新型コロナウイルス感染症を一緒に乗り越え、日本の上位半分の企業になるためのお手伝い、経営に関するご相談など、ご用命いただければと思います。

(執筆 出口 裕美)





### <2 月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

#### 1日

○贈与税の申告受付開始<3月15日まで> 「税務署〕

#### 10 日

- ○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 「郵便局または銀行〕
- ○雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> 「公共職業安定所〕

#### 16 日

○所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署] ※なお、還付申告については2月15 日以前でも受付可能。

#### 3月1日

- ○じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- ○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ○健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- ○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況 報告書の提出 [公共職業安定所]
- ○外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>「公共職業安定所」
- ○固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

## ~ちょっとブレイク~



#### 撮影者コメント

「近所の緑地公園にある、小さいですが梅林が 寒い冬の散歩の楽しみになっています。

赤い梅は他の種類の白い梅より早めに咲くようで、寒空にぱっと華やいだ気持ちにさせてくれます。香りも優しい上品なもので、種類ごとに違った香りを主張しています。愛でるだけではなく、ぜひ顔を寄せて梅の繊細な香りを楽しんでみてはどうでしょうか。」 撮影者 大村 桃子

#### 当事務所より一言

新型コロナ感染者数の急増により、本原稿を書いている時点で緊急事態宣言が11都府県に発出されています。皆様がこののぞみプランニングレポートをお手にされる頃までには、状況が好転しているであろうことを切に望むばかりです。

さて、2月を如月(きさらぎ)と申しますが、 その由来を皆様ご存知でしょうか?

語源にはいろいろな説がありますが、寒さで着物を更に重ねて着ることから「着更着」(きさらぎ)とする説が有力とされています。ただ、旧暦は現在の暦と1ヶ月程の差がありますので、気候が陽気になる季節で「気更来」、「息更来」(きさらぎ)や、草木が生え始める月で「生更木」(きさらぎ)とする説などもあります。

新型コロナの感染拡大には寒さも影響していると言われていますので、今年に関しては暖かくなって草木が生え始めるという後者の説が当てはまって欲しいものです。

今月も手軽に最新情報をお読み頂けるのぞ みプランニングレポートをお届けします。

弊社は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも参ります。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「組織活性化支援」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

by 三升谷 孝司



