

大井社労士事務所便り

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

人材確保等支援助成金においては、「人事評価改善等助成コース」や「働き方改革支援コース」、「設備改善等支援コース」等複数ありますが、令和2年度で廃止されているものがいくつかあります。そんな中、4月1日に「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、「企業が無期転換ルールに対応するにあたって問題となるポイントを中心に、ワーク形式の演習を交えながら解説したもの」で、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。巻末には8ステップからなるワークシートが掲載されており、これを活用することで、無期転換ルールに対応するための手順を実践することができるとしています。

◆「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。現行法下での適正な運用を心がけたいのはもちろんですが、今後の制度の見直しへの動きも気になるようです。

【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

5月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

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]

17日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税（種別割）納付 [市区町村]
- 自動車税（種別割）の納付 [都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]