



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F
 TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
 TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



パートやアルバイトを中心に、労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態があります。柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。1月に厚生労働省が公表した、使用者が留意すべき事項の重要なポイントを紹介します。

①**始業・終業時刻**：労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

②**休日**：具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方を明記する必要があります。③**年次有給休暇**：所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません。「シフトで働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。④**休業手当**：シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です。

「テレワーク用サービス利用料」が新たに助成金の対象に

◆コロナ第6波で再びテレワークの要請が?

昨年末に新型コロナオミクロン株による市中感染が国内で確認されて以降、急速に感染者数が増えつつあります。重症化・死亡するリスクは低いといわれていますが感染者数が増え医療がひっ迫すれば、再びテレワークの活用による出社人数の制限等を要請される可能性があります。

◆人材確保等支援助成金（テレワークコース）の改正

そこで押さえておきたいのが、**令和4年1月からの人材確保等支援助成金（テレワークコース）の改正**です。本助成金は、新規にテレワークを導入し、実際に従業員がテレワーク勤務を行う等した事業主に対して、機器の導入等に要した費用の一部の助成が行われるものですが、**新たに「テレワーク用サービス利用料」が対象**となりました。

◆どんな費用があてはまるの?

具体的には(1)リモートアクセスおよびリモートデスクトップサービス、(2)仮想デスクトップサービス、(3)クラウドPBXサービス、(4)web会議等に用いるコミュニケーションサービス、(5)ウイルス対策およびエンドポイントセキュリティサービスに要した費用が、初期費用合計5万円(税抜)、利用料合計35万円(税抜)まで対象となります。

◆テレワークの活用を検討している場合はまず相談を

新たにテレワークの実施を検討していて、機器の導入や上記のようなサービスの活用を検討している場合、本助成金の活用が考えられます。**受給にあたっては実施計画の作成等、所定の手続きを行う必要があります。**詳細は弊事務所までお気軽にご相談ください。

緩和される有期雇用労働者の育児・介護休業

令和4年4月に施行される改正育児・介護休業法では有期雇用労働者が育児休業や介護休業の申出をする際の要件である「引き続き雇用された期間が1年以上であること」が廃止され、有期雇用労働者であっても育児休業や介護休業が取得しやすくなります。

その一方で**労使協定を締結することにより、一定の要件に該当した従業員からの育児休業や介護休業の申出を拒むことができる仕組みが引き続き設けられます。**そこでこれらの内容を確認しておきます。

◆有期雇用労働者の要件緩和

改正育児・介護休業法では、育児休業および介護休業を申し出る際の、有期雇用労働者の勤続年数の要件が削除されました。その一方で、育児・介護休業法では従前から、労使協定を締結することにより、以下の従業員からの休業の申出を拒むことができるとしています。

- ①入社1年未満の従業員
- ②1年(育児休業の延長や再延長は6ヶ月)以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員(※)



③1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※介護休業は93日以内

改正育児・介護休業法が施行されることにより、有期雇用労働者の要件が緩和されたとしても、**労使協定を締結することにより、入社1年未満の従業員からの休業の申出を拒むことができます。**

この入社1年未満であるか否かの判断は、育児休業や介護休業の申出時点の勤続年数で判断するため、例えば子どもが生まれたときには勤続年数1年未満の従業員であっても、1ヶ月後に勤続1年以上となれば、育児休業の申出を行い育児休業を取得することは可能です。

◆労使協定の再締結

上記労使協定は、一般的に、無期雇用労働者を対象として締結されています。

今回、有期雇用労働者の要件緩和に伴い、**この労使協定の対象者に新たに有期雇用労働者を含める場合には、改めて労使協定を結ぶ必要があるとしています**（厚生労働省「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和3年11月30日時点）」のQ4-3）。

令和4年4月に施行される内容では、**労使協定の条文自体を変更することはないため、引き続き労使協定の内容を有効とするためには、労使協定の有効期間を変更して改めて締結することになります。**

コロナ禍での障害者雇用の状況は？

◆雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合以上の障害者を雇うことを義務付けています。令和3年の「障害者雇用状況」によれば、雇用障害者数は59万7,786.0人（前年比3.4%上昇、前年差1万9,494人増加）、実雇用2.20%（前年比0.05ポイント上昇）といずれも過去最高となっています。

◆精神障害者の伸び率が大きい

雇用者のうち、身体障害者は359,067.5人（対前年比0.8%増）、知的障害者は140,665.0人（同4.8%増）、精神障害者は98,053.5人（同11.4%増）と、いずれも前年より増加しており、**特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。**精神障害者については障害者雇用義務の対象となった時期が遅く、雇用への対応を検討するのはまだまだこれからというところでしょう。

オフィスの湿度、気にしていますか？

◆オフィスの湿度に関する規則があります

先ごろ職場のトイレに関する見直し等が行われた「事務所衛生基準規則」ですが、同規則では、部屋の湿度は「**40%以上70%以下**」になるように努めなければならないと定められています。ちなみに、この規定は努力義務となっていますが、同規則には違反すると罰則の対象となる規定（大掃除を6か月以内ごとに1回、定期に、統一的に行わなければならない等）もあります。

◆冬場は特に

東京都が行った調査では特に暖房を使うようになる冬（12～3月）に40%以上という基準に適合しない企業が多いと報告されています。実際のオフィスの湿度測定を行った調査によると、測定場所の**30～40%で湿度40%未満**と、基準値を満たしていなかったそうです。

◆快適なオフィス環境を

オフィスがひどく乾燥すると、従業員の健康にも影響があります。「**目や皮膚の乾燥・かゆみ**」「**くしゃみ**」「**せき**」「**鼻水・鼻づまり**」といった症状は、乾燥が原因と考えられます。コロナ対策として、マスクを着用している場合が多いと思いますが、咳やくしゃみに対して敏感な社会状況ですし、隣の人が咳やくしゃみをしていると、良い気分ではないですよ。人間関係にも潤いがなくなってギスギスしてきそうです。換気に心掛けているオフィスは多いですが、ぜひ湿度にも注目して快適なオフィス環境を目指したいですね。

<事務所からのご案内>

■令和4年法改正対応の相談会のお知らせ

ご好評につき来月も引き続き法改正対応の相談会を実施いたします。今年は例年に比べ重要な法改正が多く、規定の改定や体制の整備に手間がかかります。後になって労使トラブルに発展といった事態にならないためにも不安点や疑問点があれば是非ご相談ください。

日時：2月18日（金）、24日（木）

9：30～16：30（1社45分程度）

場所：弊社 神戸事務所または姫路事務所にて
神戸▶神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル7F
姫路▶姫路市安田4丁目36番地マサミビル3F

■臨時休業のお知らせ

2月28日（月）は研修のため臨時休業させていただきます。皆様方にはご不便をおかけしますが、何卒ご理解のほどよろしくお願いいたします。