



こんにちは。このコロナ禍で否応なくはじまったテレワーク・オンラインMTGなどの労働環境にも近頃は弊法人も徐々に馴染んでまいりました。しかしこれから労働保険年度更新等の繁忙期に突入しますのでこれまでのように紙ベースの業務の仕方ではテレワークでの対応は難しいため、今後、業務の見直しを早急にする必要があると考えております。

ところでようやく高齢者へのワクチン接種が始まりましたが今後65歳未満への接種が進む中で企業としてはワクチン接種日や副作用が出た場合の休暇について検討しておく必要があります。それでは今月もどうぞよろしくお願い致します。 安藤

【Contents】

- 新型コロナウイルス感染症の「ワクチン接種」に期待される企業の働き
- 人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内
- 事務所スタッフより

1. 労務管理

新型コロナウイルス感染症の「ワクチン接種」に期待される企業の働き

4月12日から一部の自治体で、高齢者を対象とした新型コロナウイルス感染症のワクチン接種が始まっています。実施する市区町村や接種する人数はまだ限られていますが、高齢者への接種を皮切りに、基礎疾患のある方、高齢者施設等で働いている方、それ以外の方、と順次拡大されていくこととなります。

1. ワクチン接種の現況

首相官邸のホームページによると、5月17日時点でワクチン接種は約664万回行われており、内訳としては、医療従事者などへの接種が約548万回、65歳以上の高齢者等への接種が約116万回となっています。

接種を受ける費用は無料です。事前に市区町村から「接種券」と「新型コロナワクチン接種のお知らせ」が届き、電話やインターネットで予約したあとに、指定の会場でワクチンを接種するという流れになっています。

2. ワクチン休暇導入の呼びかけ

加藤内閣官房長官は3月に行われた記者会見の中で、ワクチン接種時に取得できる休暇制度の導入を検討する考えを示しました。加えて河野規制改革担当大臣も自身のインターネット番組で、従業員が接種の際に休暇を取得できる環境整備を経済界に求める考えを示しており、「ワクチン休暇」の普及に対する政府の前向きな姿勢がうかがえます。

ワクチン休暇を設ける呼びかけには、「接種が休日に集中することを防ぐ」という目的があります。密を避けた接種で、感染拡大の防止と、安心安全なワクチン提供環境の確保が期待されます。また、人によってはワクチンを接種することで副反応が出る事象が確認されています。そのような事象に対する心身両面の不安や負担の軽減を図ることも、ワクチン休暇を推進することの狙いとされています。

3. ワクチン接種に関連した労務管理

① ワクチン休暇などを導入する際の留意点

ワクチン接種に向けた手続きは会社を通さずに行われますので、休暇制度を導入する場合には、従業員の申出を前提とした制度設計になるのが一般的でしょう。実際に接種するまでの流れをイメージしながら、申出・承認のタイミングや期限、賃金発生の有無、取得の単位などを積極的に議論し、平等性・公平性の高い制度を確立していく必要があります。

加えて、個別対応に委ねられるワクチン接種が、職場におけるいじめや嫌がらせの問題に発展することも懸念されます。職場全体で接種を強要する雰囲気を作らない、また、接種していない人に差別的な取り扱いが行われないよう、会社の方針をトップダウンで発出し、いじめなどの問題への発展防止に併せて取り組みましょう。

② 接種命令の可否

ワクチン接種は人によって危険性が伴うことから、国としても接種を強制するとはしていません。しっかりとした情報提供のうえで、本人の同意がある場合に限り接種を行うとしています。今後、社会情勢の変化によっては、事業活動の継続においてワクチン接種の必要性が非常に高まることも予想されますが、健康被害が生じた場合のリスクを勘案すると、現時点では強制力の高い接種命令は厳しい印象です。

③ 副反応が生じた場合の労災請求

厚生労働省のQ & Aによると、ワクチン接種については、通常、従業員の自由意思に基づくものであることから、業務として行われるものとは認められず、これを受けることによって健康被害が生じたとしても、「労災保険給付の対象とはならない」とされています。

他方、医療従事者などに係るワクチン接種については、医療機関などの事業主の事業目的の達成に資するものであるため、業務遂行のために必要な行為として、労災保険給付の対象になるとしています。

4. さいごに

著名な大企業を始めとして、中小企業においても、今回のワクチン接種を「一人ひとりの健康管理の次元を超えた社会全体の課題である」と捉え、ワクチン休暇制度や奨励金の支給制度を導入したという報道もあります。

社会構成を踏まえれば、このような企業の取り組みが与える影響は大きいと考えられ、各閣僚の呼びかけからもその期待値・重要性が伺えます。それぞれの企業様におかれましては、求められる社会的責任と役割を深く自重し、自社に適したワクチン接種に関する施策を検討していただければと思います。

2. 助 成 金

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

テレワークの新たな実施に関する助成金として、本年度より「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」が創設されています。本稿では、助成対象となる取り組みや要件についての概要をお伝えいたします。

1. 概要

中小企業が、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業する「テレワーク」を新たに導入するためにテレワーク用通信機器の導入・運用、就業規則等の作成・変更等を実施し、テレワークを適切に導入・実施した場合、およびテレワークの導入後も引き続きテレワークを実施して従業員の離職率が低下した場合に助成されるものです。

2. 助成対象となる取り組みと要件・助成額

■ 助成対象となる取り組み

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

※取り組み内容に応じて助成される上限額が設定されています。

詳細は、厚生労働省のホームページなどでご確認ください。

■ 要件・助成額

① 機器等導入助成

■ 受給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取り組みを1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ・ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施すること。
 - ・ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とすること。

■ 助成額

支給対象経費の30%

② 目標達成助成

■ 受給要件

- 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。
- 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上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）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

■ 助成額

支給対象経費の20%＜生産性要件を満たす場合は35%＞

※助成額は、それぞれ「100万円」または「20万円×対象労働者数」のいずれか低い方の金額が上限。

3. さいごに

昨年から、コロナ禍の下でテレワークの導入が急激に進んでいますが、今後も育児・介護・病気の治療等と仕事の両立を始めとする多様な働き方の拡大により

テレワークが一層普及することが予想されます。

新たにテレワークを導入する企業様は、本助成金の活用を検討されてみてはいかがでしょうか。

Q & A

今回は、実務に役立つ豆知識をお伝えします。



Q.

外国人の手続き不要か？ 留学生で雇用保険なし

外国人留学生の雇用を検討しています。昼間学生は雇用保険の被保険者ではないため、ハローワーク等への届出等は不要ということでしょうか。

A.

原則として、日本国に居住し、合法的に就労する外国人は、雇用保険の被保険者となります。ただし、昼間学生の場合、被保険者とならない点は外国人であっても同様です。

しかし、新たに外国人を雇い入れた場合、労働施策総合推進法（旧雇用対策法）に基づく手続きが必要です。同法 28 条では、氏名や在留資格、在留期間など「外国人雇用状況」を、厚生労働大臣（ハローワーク所長に権限委任）に届け出るよう求めています。

雇用保険の被保険者であるか否かによって届出事項に違いはあるものの、届出自体は必要です（施行規則 10 条 3 項）。

届出は、新規に雇い入れた場合だけでなく、離職した場合も含まれています。被保険者ではない場合の提出期限は、雇入れまたは離職日の翌月の月末まで（労推則 12 条 2 項）です。

Q.

退職日に出勤不可か？ 出産手当金の継続給付

産前休業に入ってから退職予定の従業員がいます。「退職当日に、会社呼出しに応じて出社すると、資格喪失後の出産手当金を受給できなくなる」というウワサを聞きますが、本当なのでしょうか。

退職して健康保険の被保険者資格を喪失しても、一定の条件を満たす場合には出産手当金や出産育児一時金、傷病手当金、埋葬料（費）を受給できます（健保法 104 条等）。

出産手当金を退職後も継続して受給するには、①引続き 1 年以上の被保険者期間がある者が、②退職時に出産手当金を現に受けているまたは受けることができる状態であることが必要です。

A.

出産手当金は、被保険者が出産したときに、出産の日以前 42 日（多胎妊娠は 98 日）から出産の日後 56 日までの間において「労務に服さなかった期間」支給されます。

退職後の継続給付の②の要件を満たすには、退職日の時点で「労務に服さない」状態であることが必要です（協会けんぽ）。退職の当日に出社するとしても、保険証の返還等、事務手続きのみで済ませるべきでしょう。

✿事務所スタッフより✿

雨模様の日が続くようになってきました。

この時季になると、我々社労士業界は、また今年も繁忙期がやってきたか！と恐々とします。そろそろ労働局・年金事務所からお知らせが届くころかと思いますが、6月は労働保険（雇用保険・労災保険）年度更新、社会保険算定基礎届と、全ての法人が対象の年に一度の大きなイベントがあるからです。

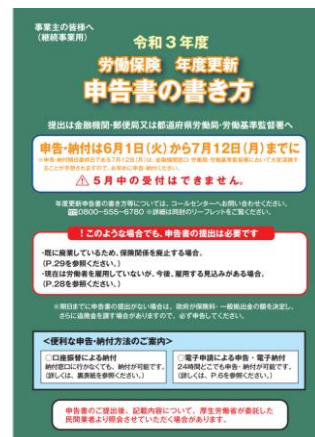
通常業務に加えて大きな届出が2つ同時期にやってくること、全法人対象ということで、嵐の中にいるようです。この間は臨戦態勢。担当の垣根を越えて社内一丸となって業務を遂行するのですが、その雰囲気には既視感が・・・。

そう、懐かしき学生時代、学祭準備期間の校内の空気感。あの雰囲気を感じます。普段あまり交流の無いクラスメイトと一緒に作業をして、意外な一面を知ったり仲良くなったり・・・。

社内でも普段のチーム外の仕事の仕方を知ったり、思いがけない話題になったりと新発見が毎年あります。

繁忙期は嬉しくはありませんが、社内の絆は深まる気がします。

（高田）



通勤に東京メトロを使用しています。駅の構内にはいろいろなポスターが張ってありますが、その中に「駆け込み乗車は危険です」があります。 去年は、ねずみがドアに鼻をはさまれて痛い顔をしていました。今年にはいって牛がドアに鼻を挟まれているものに替わりしました。

出勤時に目にしていたのですが、去年はねずみで今年は牛なのね・・・と思いつつ、あるとき「ん？」ねずみ⇒牛 そういえば一昨年はいのししだったような 十二支つながり？と 子⇒丑⇒寅⇒卯⇒辰・・・と続くのかな？と気になりました 虎やうさぎ・龍は鼻（いやいや鼻をはさまれるのも・・・） 巳年のへびは？ 酉年の鶏は？どんなポスター？ 来年 虎が鼻を挟まれているポスターになったらこれは十二支ですね。 来年のポスターがいまから気になるこの頃です。

（ポスターの本来の趣旨は「駆け込み乗車の防止」です・・・）

（市原）



104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3 階

安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp