

税理士法人おた総合会計事務所 代表税理士

<http://www.otodakaikei.com/>

社労士法人おた労務管理事務所 代表社労士

<https://www.otaromu.com/>

経営革新等支援機関 音田崇幸 責任編集

◆オススメ補助金・助成金◆

○IT 導入補助金

受給額が数百万までと、かなり幅がある助成金となっているIT補助金。例えば、マネーフォワード、freeeなどのクラウド会計ソフトを導入支援コンサルの発注と共に導入すると受給できる可能性がある。新しい制度では、パソコン・タブレットに対し上限10万円・経費の2分の1が補助される。

<https://www.it-hojo.jp/>

○事業再構築補助金

コロナ対策中の目玉補助金。払った経費の一部補填をしてくれるタイプであり、生産性向上の要件等の難解さから中小企業診断士・行政書士等のその道のプロにじっくり相談する必要があるそう。埼玉県的事業者を対象に事業再構築補助金の上乗せ支給をする制度と、専門家に事業計画策定を依頼した場合の補助制度が開始された。

<https://jigyousaikouchiku.go.jp/>

○小規模事業者持続化補助金

幅広い業種の幅広い経費で受給でき、補助金申請のプロに委託すれば採択率もかなり高い補助金。

<https://r3.jizokukahojokin.info/>

○ものづくり補助金

補助額の大きさ、採択率の低さ、安定的な制度スキームから熾烈な補助金申請のプロ同士の争いとなっている補助金。基本は製造業が対象。

<https://portal.monodukuri-hojo.jp/>

○事業承継・引継ぎ補助金

事業承継やM&Aを機に事業再構築や販路開拓に挑戦する費用を補助する「経営革新」と、M&Aで経営資源の引継ぎをするため専門家の活用費を補助する「専門家活用」の2類型がある。

<https://jsh.go.jp/r4/>

○ブランド化・酒蔵ツーリズム補助金、フロンティア補助金(国税庁) *New!*

酒類事業者の新市場開拓や製造・流通のICT化のために要した通訳費・展示会費、システム費などの経費を、メニューごとに違う数百万の上限付きで2分の1助成する補助金。

<https://www.nta.go.jp/taxes/sake/boshujoho/hojojigyoo.htm>

○創業助成事業(東京都関連)

都内で創業予定の個人又は創業から間もない中小企業者等に対し、賃借料、広告費、従業員人件費等、創業初期に必要な経費の一部を助成するもの。難しい申請要件2は他に該当なしの場合、各区のセミナー等を受講し、「⑩都内区市町村長の証明」で満たすことが一般的。

<https://startup-station.jp/m2/services/sogyokassei/>

○感染症対策助成事業(東京都関連)

感染症対策の備品購入費、内装・設備工事費、消耗品費の一部を助成する。

<https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/jigyofinal/kansentaisaku.html>

○業態転換支援事業（東京都関連）

大きく売上が落ち込んでいる都内中小飲食事業者が、デリバリー、テイクアウト等の新たなサービスにより売上を確保する取り組みに対し、経費の一部を助成する。

<https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/jigyo/conversion.html>

○テレワーク推進リーダー制度及び奨励金（東京都関連）

テレワーク推進リーダーを選任、研修を受講等させ、テレワークを週3日、社員の7割以上で実施すると最高50万円を受給できる奨励金制度が開始された。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/leader/>

○観光関連事業者経営支援事業補助金（東京都関連） **New!**

都内の旅行業者が観光関連事業者と連携して地域の特色などを活かした新たな旅行商品を企画する取り組みに対し、経費の一部を補助する。補助率は3分の2以内。補助限度額は1商品あたり200万円。ただし、自社以外の4者以上の観光関連事業者と連携した場合は300万円。締め切りは12月28日。

<https://www.tcvb.or.jp/jp/project/infra/tour/>

○埼玉県 経営革新デジタル活用支援事業補助金

補助対象経費は建物費、機械装置・システム構築費、技術導入費、専門家経費、クラウドサービス利用費、知的財産権等関連経費、広告宣伝・販売促進費など。補助率は2分の1、補助額は50万円から150万円。2月10日まで申請を受け付ける。（自治体の助成事業のほんの一例です）

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0803/2021jigyousaikouchiku.html>

○港区 中小企業テレワーク設備支援補助金

港区内中小企業が、新型コロナウイルス感染症の拡大防止等の対策として行う、テレワーク環境の整備に必要な経費の一部を補助する。（自治体の助成事業のほんの一例です）

<https://minato-sansin.com/telework-2/>

○港区 飲食店応援事業補助金 **New!**

港区の連携自治体の食材を調理・販売し、ポスターやパンフレットなどで連携自治体の魅力を発信する飲食店を対象に、経費の一部を補助する。補助額は最大10万円、募集期間は令和5年1月31日まで。

<https://www.city.minato.tokyo.jp/zenkokurenkeitan/zenkokurenkei.html>

○品川区 新型コロナウイルス感染症対応中小企業支援特別助成事業

新型コロナウイルス感染症により、事業に影響を受けた品川区内中小企業が、感染症拡大防止策や、投資を行いながら販路拡大に取り組む経費の一部を助成する。（自治体の助成事業のほんの一例です）

<https://www.mics.city.shinagawa.tokyo.jp/soshikarasagasu/chushokigyoshiengakari/2097.html>

○江戸川区 運送事業者等燃料高騰対策支援金

区内の運送関係事業者に対し、売上高に応じて一定額を支給するもの。（自治体の助成事業のほんの一例です）

https://www.city.edogawa.tokyo.jp/e032/shigotosangyo/jigyosha_oen/sangyo_jigyosya/jyosei/sonota/2022_nenryo.html

○中小企業庁 成長型中小企業等研究開発支援事業

大学等と連携し、ものづくり基盤技術及びサービスの高度化に関する研究開発を行う中小企業者等の共同体に対して助成され、**最大3億円**の補助額が設定されている。

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/sapoin/2022/220627kobo.html>

○雇用調整助成金の特例措置が段階的縮減 **New!**

経過措置として令和5年3月分までの継続が予定されている雇用調整助成金について、上限額や対象業種なども段階的に縮減されていく予定。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/ko_you_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html



○小学校休業等対応助成金・支援金の対象期間再延長 **New!**

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるをえなくなった保護者に対する助成である小学校休業等対応助成金・支援金制度について、対象となる休暇取得の期間が令和5月3月末まで延長される見通し。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/ko_you_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA31B0X0R31C22A0000000/>

○産業雇用安定助成金（厚労省） **New!**

コロナ禍における事業縮小をうけて他社へ在籍型出向により労働者を送り出す事業主と、これを受け入れる事業主の両方に支給される助成金。賃金と出向環境整備・出向中に要する経費の一部を助成。要件が一部緩和されている。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000082805_00008.html

○くるみん助成金

従業員に対する育児休業等の取得を促進するなど、子ども・子育て支援を積極的に行う企業を認定する制度の「くるみん・プラチナくるみん」マークの認定を受けた企業に対して助成金を支給する事業がスタートしている。

<https://kuruminjosei.jp/index.html>

◆補助金・助成金等のいろは◆

○「**補助金**」は先に支払った経費の一部を後から補填してくれるかも知れない（競争的な審査があり採択されるかどうか不明なため）タイプが多い。申請代理者に決まりはないが中小企業診断士、行政書士の一部が得意としている。



○「**助成金**」は労働関係で採用や環境改善を行った結果、定額をもらえるものが多く、受給額は多いもので50万円程度、主流は20万円程度。後にコスト増となった雇用契約の維持努力の永い時期が待っているケースもある。申請代行は社労士の独占業務。

○コロナ関係の各種「**協力金**」・「**給付金**」は、売上の減少等に対して簡単な申請書でかなりの額の金銭を支給してくれる有り難い制度が多い。簡単なため多くは自己申請でできる。

○「**経営力向上計画**」とは、自社の経営力を向上するために実施する計画で、認定された事業者は、税制優遇や金融の支援等を受けることができる。監督官庁に提出するもので、その担当者にもよるがおおむね審査は厳しいものではない。現在の税制・金融市場の動向を鑑みると、全ての事業者においてとりあえず計画の認定申請を出して見て損はない状況と言える。

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kyoka/index.html>
https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kyoka/pdf/tebiki_keieiryoku.pdf

○「事業継続力強化計画」は「経営力向上計画」のBCPバージョンとなっており、税制優遇や金融支援等を受けることができる。

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/antei/bousai/keizokuryoku.htm>

○「パートナーシップ構築宣言」は企業が「発注者」の立場で自社の取引方針を宣言する取組。経済産業省が実施する一部の補助金で加点措置を受けることができ、今後も宣言企業へのメリットが追加される予定。

https://www.meti.go.jp/press/2021/09/20210927001/20210927001.html?fbclid=IwAR3h3NM6Pp7DILJRzOT7QyhWff_1SttA5pKAxyLYlrg0hVU33zNi80juExw

◆会計・税務関係◆

○確定申告 令和4年分から雑所得でなく事業所得に該当するためには帳簿作成保存が要件 *New!*

原則的に「本業」「副業」などは区別せず、帳簿書類などを適正につけている場合は、収入金額に関係なく事業所得として扱う。帳簿書類がない場合は、収入金額が300万円以下なら雑所得とし、300万円超の場合でも極端に規模が大きいなどの例外を除き原則的に雑所得にする。帳簿があっても、収入金額が300万円以下でかつ本業の収入の1割未満の場合や、赤字が続いているにもかかわらず赤字解消のための取り組みを進めていない場合などは、状況により個別に判断する方針。

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC262E60W2A920C2000000/>

○2024年4月1日より相続登記義務化

相続登記の申請は任意だったが、義務化によって、相続で不動産を取得した相続人は、その所有権を取得したことを知った日から3年以内に相続登記の申請をしなければならなくなる。正当な理由がないのに義務違反した場合、10万円以下の過料の適用対象となる。

<https://vs-group.jp/tax/vspicks/news/20220111-id2145/>

○インボイス制度 Q&A が公表 免税事業者に対する値下げ要求は是々非々

「仕入先である免税事業者との取引について、インボイス制度の実施を契機として取引条件を見直すことそれ自体が、直ちに問題となるものではありませんが、見直しに当たっては、「優越的地位の濫用」に該当する行為を行わないよう注意が必要です」とのこと。

https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/20220119menzeiqa_2.pdf

○「インボイス制度」適格請求書発行事業者登録が受付中

自社で税務署から付番された番号を記載した請求書「インボイス」を作成・交付しなければ、令和5年10月1日以降に相手方（売上先）が消費税上の経費として税金を安く計算できなくなる制度。多数の一人親方や零細外注先を抱える事業者は消費税負担が急激に増加する可能性があるため、今まで消費税を払う義務の無かった協力先にも消費税課税事業者（消費税を支払う事業者）となって適格請求書発行事業者番号を取得するよう促す必要がある。制度開始に間に合うように番号を付番してもらうための適格請求書発行事業者登録申請書の提出期限は令和5年3月31日。

https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/qa_invoice_mokuji.htm?fbclid=IwAR3Lpj42oYRvs3bzqTf42IFVzqThdQHT6srmxS11LzINAae3ZfQ5kT_D7CI

◆補助金・助成金リンク集◆

○J-net21 補助金・助成金・融資検索サイト

<https://j-net21.smrj.go.jp/snavi/support/>

○ミラサポ plus 中小企業向け補助金・総合支援サイト

<https://mirasapo-plus.go.jp/>

○中小企業庁補助金等公募案内ページ

<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/koubo/>

○東京都中小企業振興公社助成金事業案内ページ

<https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/>

○雇用関係助成金検索ツール

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html

○雇用関係助成金簡略版リーフレット集

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

○東京都産業労働局の助成金ページ

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/chushou/shoko/jyosei/>

○東京しごと財団雇用環境整備事業

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/index.html>

○大田区役所の助成金ページ(多くの自治体に同様のページがあります)

<https://www.city.ota.tokyo.jp/sangyo/kogyo/joseikin/index.html>

○公的コロナ対策リストのPDF(国等のコロナ対策が良くまとまっています)

<https://www.meti.go.jp/covid-19/pdf/pamphlet.pdf>

社労士 NEWS>>>

>>> 2022.9 Vol.0

発行 >>>

社会保険労務士法人おおた労務管理事務所 URL : <https://www.otaromu.com/>

〒143-0027 東京都大田区中馬込1-1-17-1F

Tel > 03-377605562 Fax > 03-3776-5563 Mail > takayuki@ac.otoda.jp

CONTENTS >>>

1. 労働時間 > 労働時間に該当するか否かの判断について
2. 働き方 > 副業・兼業に関するガイドラインの改定
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 労働時間

労働時間に該当するか否かの判断について

今年7月、従業員が制服に着替える時間等に賃金を支払っていなかったとして、カフェを運営する大手飲食チェーンが労働基準監督署から是正勧告を受けていたことがニュースで報じられました。本稿では、そもそもの前提となる労働時間の考え方について厚生労働省のガイドラインをもとに概説すると共に、本題に関するリーディングケースをご紹介します。

1. 労働時間の考え方

平成29年に「労働時間の適正な把握のための使用者向けのガイドライン」が厚生労働省により策定されました。同ガイドラインによれば労働時間とは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間のこと」をいい、次の考え方が示されています。

<労働時間の考え方>

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間に当たります。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。
 - ①使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
 - ②使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

③参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

※厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

冒頭の事案では、更衣室での制服への着替えや店舗への移動などの時間が、労働時間にあたると労働基準監督署は認定し、相当する過去2年分の未払い賃金を支払うよう、運営会社に是正勧告が出されたと報じられています。

2. リーディングケース

厚生労働省による「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」は、三菱重工業長崎造船所事件（平成12年3月9日、最高裁第一小法廷判決）で示された判断基準をもとに策定されています。

本件企業では、従業員の勤怠把握について「更衣等を済ませた上で、始業時刻に作業場で実作業を開始できるようにしているか」「終業時刻に作業場にいるか」否か等を基準としていました。そのため所定労働時間外に行われた諸活動については、労働時間に該当しないものとしておりましたが、従業員は該当するものであると主張し、会社側に割増賃金を求める訴訟を提起しました。このことに対して最高裁は、労働基準法の労働時間について、次の通り判断しています。

<判断理由 抜粋>

「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である」

「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為などを事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外に行うものとされている場合であっても、当該行為は、特別の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される」

※三菱重工業長崎造船所事件（最高一小、平 12.3.9 判決）

3. さいごに

本稿で挙げた着替えなどの準備時間のほか、仮眠時間や待機時間といった実作業を行っていない時間も、指揮命令下に置かれている時間であれば「労働時間」と認定される可能性があります。

自社の労働時間の取扱いに関して、今一度ご確認いただくとともに、労働時間に該当するかどうか疑問が残る場合には、当事務所にご相談ください。

2. 働き方

副業・兼業に関するガイドラインの改定

企業や働く方が、副業・兼業についてどのような事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が、今年の7月に改定されました。

本稿では、今回の改定のもととなった副業・兼業への各社の対応状況を概観するとともに、改訂された「副業・兼業に関する情報の公表について」の概要をお伝えします。

1. 副業・兼業の促進について

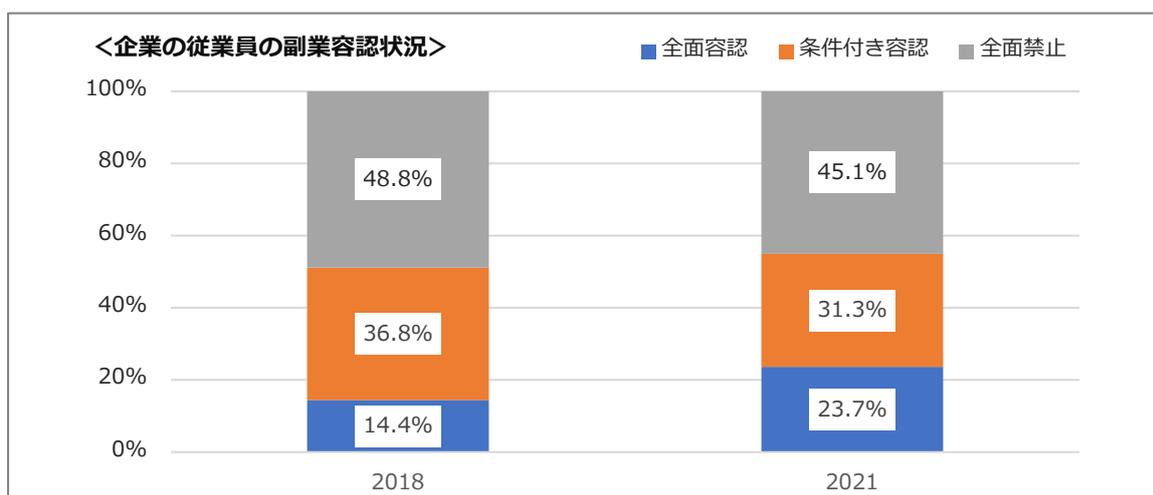
副業・兼業については、「正社員の副業を容認する企業は増加している一方、全面禁止している企業も多く存在する」という傾向が、職業安定分科会で用いられた資料より確認できます（下図を参照）。この資料によると副業は、条件付きを含め50%以上の企業で容認されていますが、残りの企業では全面禁止となっています。

このような状況を受けて、政府は「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」などで、副業・兼業の拡大・促進に取り組むことを決定しました。

<閣議決定文書「副業・兼業の拡大」>

従業員1,000人以上の大企業では、特に副業・兼業の解禁が遅れている。副業を通じた起業は失敗する確率が低くなる、副業をすると失業の確率が低くなる、副業を受け入れた企業からは人材不足を解消できた、といった肯定的な声が多い。成長分野・産業への円滑な労働移動を進めるため、さらに副業・兼業を押し進める。

※内閣府「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）」



※（資料出所）パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」

そして、この閣議決定を踏まえたガイドラインの改定によって、副業・兼業への対応状況についての情報開示を行うことを企業に推奨することが盛り込まれました。

2. 改定の概要

今回の改定では、ガイドラインにおける「企業の対応」の中に、新たな項目として「副業・兼業に関する情報の公表について」が追加されました。

<改定箇所> 変更箇所を赤字で表記

企業の対応

(1) 基本的な考え方

(前略) 実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。なお、副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取り扱いをすることはできない。**加えて、企業の副業・兼業の取り組みを公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。**(後略)

(2) 労働時間管理

(3) 健康管理

(4) 副業・兼業に関する情報の公表について

企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

※厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(令和4年7月改定)

3. さいごに

今回の改定による「副業・兼業に関する情報の公表」は義務ではなく、「望ましい」扱いとされています。しかしながら、テレワークに代表される柔軟な働き方が就活市場で評価されているように、今後は副業・兼業を許容する企業風土も、人材を引き付ける大

きな魅力となる可能性を秘めています。

そこで、副業・兼業に関するポジティブな情報が公表できれば、他社との人材獲得競争で優位に立つことも期待できるでしょう。今回の改定を機に、自社に適った副業・兼業のあり方を検討されてみてはいかがでしょうか。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「副業・兼業に関するガイドラインの改定」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 副業・兼業について、どのような内容を公表すれば良いのでしょうか。

A. 厚生労働省の『「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q & A』に公表内容の例が記載されていますので、以下にご紹介いたします。

Q. 副業・兼業に関する情報について、どのような事項を、どのような方法で公表することが望ましいのか。

A. 副業・兼業を許容しているか否か、また条件付き許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望まれます。また、副業・兼業が許容される条件等に変更があった場合には、速やかに自社のホームページ等で情報が更新されることが望まれます。なお、ホームページ以外の公表方法としては、例えば、会社案内(冊子)や採用パンフレットが考えられます。

<自社のホームページで公表する場合の記載例>

(例：副業・兼業について条件を設けず、許容している場合)

弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、条件を設けることなく、認めています。

(例：副業・兼業について条件を設けて、許容している場合)

弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、原則認めています。ただし、長時間労働の回避をはじめとする安全配慮義務、秘密保持義務、競業避止義務及び誠実義務の履行が困難となる恐れがある場合には、認めていません。

社労士 NEWS

>>> 2022.10 Vol.1

発行 >>>

社会保険労務士法人おた労務管理事務所 URL : <https://www.otaromu.com/>
〒143-0027 東京都大田区中馬込1-1-17-1F
Tel > 03-3776-5562 Fax > 03-3776-5563 Mail > takayuki@ac.otoda.jp

CONTENTS >>>

1. 採用 > 労働者募集ルールの変更
2. 女性活躍 > 女性の活躍に関する情報公表
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 採用

労働者募集ルールの変更

求職者が安心して就職活動を行うことができる環境の整備と、マッチング機能の質の向上を目的とした改正職業安定法が10月から施行されました。求人企業向けとしては、「求人などに関する情報の的確な表示義務化」や「個人情報の取り扱いルールの整備」が主な改正内容とされています。

本稿では、求人票の記載内容と実際の労働条件が相違していることに関する厚生労働省の調査結果をご案内するとともに、労働者募集ルールに関する改正内容を概説します。

1. 実際の労働条件との相違に係る申出件数等の実態

厚生労働省では、ハローワークにおける求人票の記載内容と、実際の労働条件との相違についての申出等の件数を毎年公表しています。令和2年度以前5年間にわたる申出等の件数推移は下表の通りです。

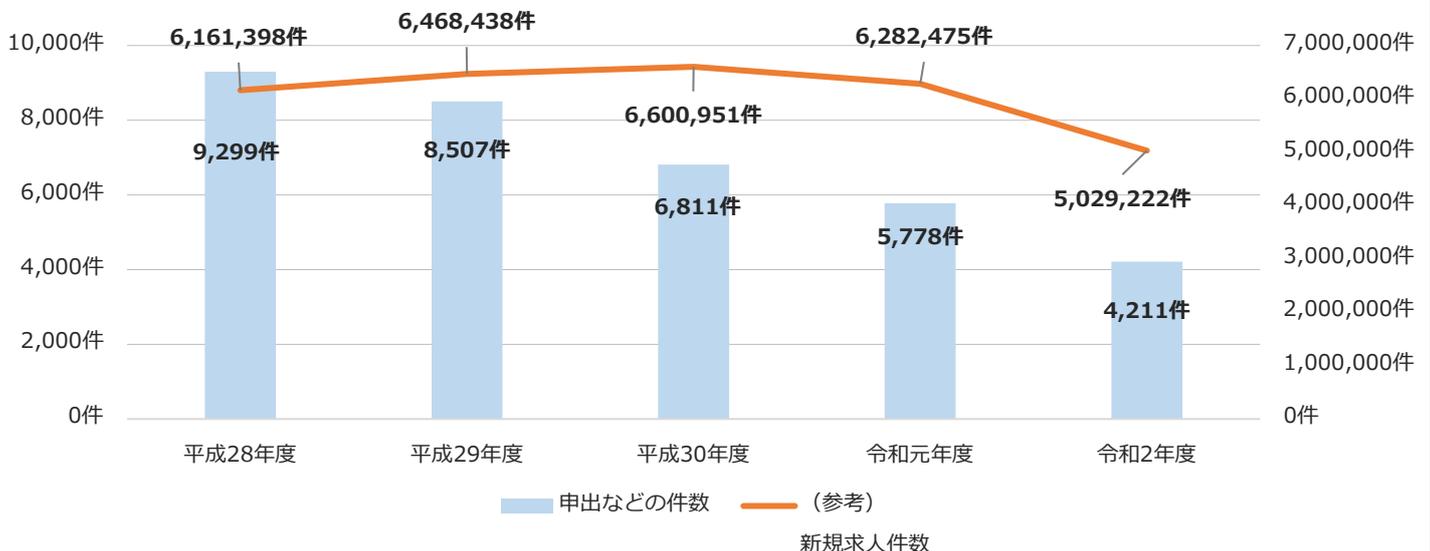
直近の令和2年度は4,211件で、前年度5,778件に比べ減少しています。新規求人件数の減少割合より大きく減ってはおりますが、いまだ相違している企業が

一定数存在していることが確認できます。

また同調査によれば、内容別件数では、「賃金に関すること」が1,114件（27%）で、全体の3割弱を占める結果となっています。

例えば、求人票は「基本給22万円」と記載されていたにもかかわらず、実際の労働条件は「基本給18万円+〇〇手当4万円」であり、その手当が固定残業代であるというものがその典型とされています。

申出等の件数の推移



※厚生労働省「ハローワークの求人票と実際が異なる旨の申出等」

2. 変更となる労働者募集のルール

1. 求人等に関する情報の的確な表示の義務化

①求人情報や②自社に関する情報の的確な表示が義務付けられます

- ・虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません
- ・求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません

※正確かつ最新の内容に保つ義務…以下の措置を行うなど、求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません

- ・募集を終了・内容変更したら、速やかに求人情報の提供を終了・内容を変更する
- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう依頼する
- ・いつの時点の求人情報かを明らかにする
- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合には、速やかに対応する

2. 個人情報の取り扱いに関するルールの整備

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしなくてはなりません

3. さいごに

今回の法改正では「虚偽の表示等を繰り返すような悪質な事業者に対しては立ち入り検査や助言、指導、改善命令等の措置を躊躇なく実施すること」との附帯決議がなされており、求職者保護について今後実効性

を高めていく方向性であることが見て取れます。

過去の求人票のままで、現状と相違している内容が掲載されていないかなども含めて、求職者が安心して応募できるようにするという観点から、自社の採用活動全体を改めて見直してみたいかがでしょうか。

2. 女性活躍

女性の活躍に関する情報公表

厚生労働省は今年7月、「令和3年度雇用均等基本調査」の結果を取りまとめ、公表しました。

本稿では、公表された「令和3年度雇用均等基本調査」の概要を紹介するとともに、関連して「改正女性活躍推進法」に基づき義務化される情報公表などの内容をお伝えします。

1. 令和3年度雇用均等基本調査

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、全国の企業と事業所を対象に毎年実施されている調査です。

ここでは、令和3年10月1日時点での状況を調査した結果の一部をご紹介します。

【企業調査】正社員・正職員の採用状況

令和3年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.3%と、前回調査（令和2年度20.6%）に比べ0.7ポイント上昇しました。採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職については「男女とも採用」した企業の割合が45.2%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が41.8%となっています。限定総合職では「男性のみ採用」が49.6%と

最も高く、「男女とも採用」は25.6%、「女性のみ採用」は24.8%となっています。一方、一般職では「男性のみ採用」が35.2%、「女性のみ採用」が32.7%となっており、採用状況にあまり差はみられませんでした。

【企業調査】管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合は、部長相当職では7.8%（令和2年度8.4%）、課長相当職では10.7%（同10.8%）、係長相当職では18.8%（同18.7%）となりました。規模別にみると、いずれの管理職割合においても10～29人規模が最も高く、部長相当職の女性管理職割合が14.0%、課長相当職が18.2%、係長相当職が23.8%となっています。

【事業所調査】育児休業取得者の割合

育児休業取得者の割合は、女性が85.1%（令和2年度81.6%）、男性が13.97%（同12.65%）となっています。

また、有期契約労働者の育児休業取得者の割合は、女性が68.6%（令和2年度62.5%）、男性が14.21%（同11.81%）となっています。

2. 女性の活躍に関する情報公表の義務化

今年の4月から「改正女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届出と情報公表が、101人以上300人以下の企業にも義務化されました。

前項のような自社の女性の活躍に関する状況について、次の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表することが必要とされています。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none">採用した労働者に占める女性労働者の割合男女別の採用における競争倍率労働者に占める女性労働者の割合係長級にある者に占める女性労働者の割合管理職に占める女性労働者の割合役員に占める女性の割合男女別の職種または雇用形態の転換実績男女別の再雇用または中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">男女の平均継続勤務年数の差異10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合男女別の育児休業取得率労働者の一月当たりの平均残業時間雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間有給休暇取得率雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

※厚生労働省リーフレット「令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます」（令和4年1月）

3. さいごに

情報公表が義務化された企業規模は101人以上とされていますが、100人以下の企業でも、女性活躍・両立支援に積極的に取り組み、ポジティブな結果を得ている企業もあります。

厚生労働省が紹介している好事例集では、「男性中心の営業部門における女性の積極的採用」と「働きやすい職場づくり」に取り組んだ、ガスサービス業の会社の事例が掲載されています。本企業は、昼休みを含め3時間まで中抜けできる中抜け休憩制度や子どもを

連れた出勤を可能にし、子育てによる離職への対策にも取り組みました。ホームページを見ると、平均残業時間や男女比、女性活躍や子育てに関する状況を公表しており、その効果もあってか女性の応募者も増えているとのことです。

これから企業の現状について積極的に情報を発信していくことは、従業員の採用に際してより重要な要素となっていくことでしょう。この事例を参考にして、企業規模に関わらない情報公表を考えてみるきっかけとしていただければ幸いです。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「労働者募集ルールの変更」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 「誤解を生じさせる表示」とはどのような表示を指すのでしょうか。

A. 本文中に記載している固定残業代の記載例のほか、厚生労働省のリーフレットでは、以下のようなことが例として挙げられています。

業務内容：職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いること

× 営業職中心の業務を「事務職」と表示する

× 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する

募集者の氏名または名称：求人企業とグループ企業が混同されるような表示をすること

× A社のグループ会社B社の求人を「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています」と表示

モデル収入例：必ず支払われる基本給のように表示すること。 × 【給与】400万円～【モデル給与】1000万円～



社労士 NEWS

2022.11 Vol.2

社会保険労務士法人おた労務管理事務所 URL : <https://www.otaromu.com/>

〒143-0027 東京都大田区中馬込1-1-17-1F

Tel > 03-3776-5562 Fax > 03-3776-5563 Mail > takayuki@ac.otoda.jp

発行 >>>

CONTENTS >>>

1. 高齢者 > 高齢労働者の活躍推進
2. 労災 > 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正に伴う労災認定の変化
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 高齢者

高齢労働者の活躍推進

近年、少子高齢化が急速に進行し人口が減少しております。そのような状況下、経済社会の活力を維持するため、すべての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進める必要があります。その一環として、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とすることなどを内容とする改正高年齢者雇用安定法が昨年より施行されています。

本稿では、高年齢者の就業状況を振り返りつつ、高齢者雇用や戦力化に取り組むための雇用体制、制度などをご紹介します。

1. 高齢者の人口と就業状況

2022年の65歳以上の高齢者人口は、3627万人と、前年（3621万人）に比べ6万人増加して、過去最多となりました。総人口に占める割合は29.1%と、前年（28.8%）に比べ0.3ポイント上昇し、過去最高とな

りました。

また、高齢就業者数は18年連続で増加しており、2021年は、909万人とやはり過去最多となっています（下図参照）。高齢者の就業率は25.1%で前年と同率、65～69歳は初めて50%を超えました。

高齢就業者数の推移（2011年～2021年）



資料：「労働力調査」（基本集計）

注1）数値は、単位未満を四捨五入しているため、合計の数値と内訳の計が一致しない場合がある。

注2）2011年は、東日本大震災に伴う補完推計値

2. 高齢者雇用の事例

高齢者就業者の活躍の場を確保するため、企業はどのような取り組みを行っているのでしょうか。厚生労働省では、意欲のある高齢者がその能力を十分に発

揮して働き続けられる職場づくりに関するアイデアの普及を目的として、「高齢者活躍企業コンテスト」を毎年実施しております。以下に本年度の入賞企業の取り組みをかいつまんでご紹介いたします。

高齢者が多いパート社員については、役務遂行レベルを定義したクラス制度、人事評価制度、時給制度を実施し、年2回の昇給を設けることで、パート社員の戦力化と定着を促進している。**(食品製造業の事例)**

高齢社員の間ドック費用を会社が全額負担することで社員の健康維持を図り、提携運動施設が無料で使用できるようにする等、体力づくりにも努めている。
ライブカメラ等の活用で、高齢社員が現場から離れた場所でも、現地の監督者に適切な技術指導やアドバイスができるようになり、高齢社員の移動負担、体力負担軽減や現場作業の危険回避にもつながっている。**(建設会社の事例)**

承認された改善提案に報奨金を払う改善報告制度を高齢者も含めた全職員に運用しており、経験豊富な高齢職員からの改善提案が多数採用され、業務の改善に役立っている。**(食品製造業の事例)**

タブレット端末を導入し、高齢従業員の作業手順、作業方法を録画し、タブレットで閲覧でき、繰り返し作業風景を見ることで、若年者への技能伝承や、作業手順の見直しなどに役立っている。**(食品製造業の事例)**

定期的に経営層と面談を行い、家庭の事情や健康状態等、高齢社員の希望に応じて、勤務時間や日数を選択できるような勤務体制や業務負担の軽減を可能とし、長く働ける環境を整備している。**(道路貨物運送業の事例)**

従業員の体調や能力と仕事をマッチさせるための「マッチングアドバイザー」を設置し、高齢者も含めた従業員が相談できる環境を整え、無理なく勤務継続できる環境を整備している。**(高齢者介護サービスの事例)**

3. さいごに

高齢者就業者数の推移をみるに、働く意欲のある高齢者が、その能力を十分に発揮できるよう環境整備を図っていくことは、これから特に重要となっていく

でしょう。前述の事例を参考として、高齢者が年齢にかかわらず働くことができるような体制、制度について検討してみたいかがでしょうか。また、その導入につきまちは、お気軽にご相談ください。

2. 労 災

脳・心臓疾患の労災認定基準の改正に伴う労災認定の変化

脳・心臓疾患の労災認定基準が昨年9月に改正されました。それに伴って、改正以前に発生した労災についても、労災認定される事例が出てきています。

本稿では、脳・心臓疾患の労災認定の改正内容をおさらいしながら、近時の労災認定事例についてご紹介いたします。

1. 労災認定基準の改正

脳・心臓疾患の労災認定基準については、前回改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場

環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえ、昨年改正されることとなりました。その内容は次の通りとなっています。

1. 長期間の過重業務の評価にあたって、労働時間と労働時間以外の負荷要因が見直されました

労働時間：発症前1か月間に100時間または2～6カ月間平均で月80時間を超える時間外労働の水準には至らないが、**これに近い**時間外労働

＋
一定の労働時間以外の負荷要因

2. 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因が見直されました (赤字の項目が新しく追加されました)

勤務時間の不規則性＋**休日のない連続勤務**／勤務時間の不規則性＋**勤務間インターバルが短い勤務**
心理的負荷を伴う業務／**身体的負荷を伴う業務**

3. 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化しました

- ・発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
- ・発症前おおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合
- ・業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
- ・事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
- ・生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
- ・著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
- ・著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

4. 対象疾病に「重篤な心不全」を新たに追加しました

2. 労災認定の事例

前項の認定基準の変更に伴って、本年労災認定された事例には、以下のようなものがあります。いずれの

事例も平均の労働時間は80時間未満であり、一度は労災申請が退けられたものの、今回の改定により認定決定したものになります。

自動車整備士の事例（京都府） 2022年6月労災認定

事故年月：2015年7月 **労働時間：**発症前2～6カ月の月平均時間外労働は最大77時間21分
認定された事由：空調設備がない中での高温スチーム洗浄作業という作業場の暑熱環境を負荷要因として評価し、総合的に判断した結果、死亡を業務上の事由によるものと認めた。

保健施設システム開発の事例（愛知県） 2022年3月労災認定

事故年月：2019年11月 **労働時間：**死亡直前1カ月の残業時間70時間42分 6カ月平均71時間44分
認定された事由：死亡前の3～4カ月には9～13日間の連続勤務を繰り返しており、著しい疲労をもたらす特に過重な業務に就労していたと認め、総合的に判断した結果、死亡を業務上の事由によるものと認めた。死因は不整脈とみられる。

3. さいごに

厚生労働省では、11月に「過労死等防止啓発月間」の一環として「過重労働解消キャンペーン」を行います。そのなかで「長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対する重点監督」を実施し、法違反への是正指導を行うとともに、重大・悪質な法違反の場合には、送検し公表するとしています。しかしながら、厚生労働省の取り組み以前に、不幸な事故を未然に防止するということは、事業主の安全配慮義務として当たり前に取り組むべきことでしょう。

労働時間や連続勤務に関しては、タイムカード等により適切な管理を行っていけば数字として問題を把握することが可能です。しかし、心理的、身体的な負荷についての把握となると、機械的に確認することは困難です。

産業医面談やストレスチェックなどの確認体制を導入することも有効ですが、まずは社内コミュニケーションを密にしながら、労働者の変調をいち早く捉えることができる風土を醸成することが、問題把握の第一歩となるのではないのでしょうか。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「高齢労働者の活躍推進」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 高齢者の雇用に関連した助成金がありますか。

A. 雇入れや定年等の見直し、雇用管理の改善などで受給できる助成金があります。概要は以下をご参照ください。

特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース …60歳以上65歳未満の方の雇入れ 生涯現役コース …65歳以上の方の雇入れ
65歳超雇用推進助成金	65歳超継続雇用促進コース …65歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、特定の継続雇用制度の導入 高齢者評価制度等雇用管理改善コース …能力開発、能力評価、賃金体系、特定の雇用管理制度の見直し 高齢者無期雇用転換コース …50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換