



社会保険 大竹事務所通信

労務士法人

2022年2月(Vol.177)

ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL：<http://osaka-otake.com/>

「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、本年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) ウィ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利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。

詳細は社会保険労務士に相談のうえ、計画的に取り組みましょう。

【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/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

パートやアルバイトを中心に、労働契約の締結時点では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。

このような契約には柔軟に労働日・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。厚生労働省が、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を取りまとめましたので、抜粋してご紹介します。

◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

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。

◆シフト制労働者を就労させる際の注意点

① 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。「シフトの調整をして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。

② 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。

そのほかの詳細は、下記をご参照ください。

【厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項（使用者の方向けリーフレット）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>

対応はお済みですか？ プライバシーポリシーの見直しを！

◆全面施行迫る改正個人情報保護法

2022年4月1日、改正個人情報保護法が全面施行されます。近時は多くの企業において、個人情報の取扱いについて公表すべき事項の内容を示すためにプライバシーポリシー（個人情報保護方針）が利用されていますが、法改正にあわせて見直しが必要となります。対応はお済みですか？

◆改正の内容

改正法では、本人の請求権の範囲が拡充されています。

現行法下では、利用停止・消去・第三者提供の停止といった請求権を本人が行使できるのは、一定の法律違反があった場合に限られています。本人が個人情報の利用を望まない場合に利用停止等の請求ができないことについての不満も多かったことから、改正法では、（1）利用する必要がなくなった場合、（2）重大な漏えい等が発生した場合、（3）本人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合にも、請求権が行使できることとしました。

この実効性を担保するために、本人が保有個人データに適切に関与することを可能とする前提となる公表等事項として、これまで求められていなかった事業者の住所や、法人の場合における代表者の氏名、事業者が保有個人データについて講じている安全管理措置の内容が加えられています。

◆プライバシーポリシーの見直し

公表等事項の公表は、その内容を盛り込んだプライバシーポリシーの策定・公表により行うことが一般的です。改正により公表等事項が追加されることで、多くの企業において、見直しが必要となると考えられます。4月までに自社のプライバシーポリシーをしっかりと確認し、対応しておきましょう。

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、定期的に、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

労働安全衛生総合研究所によると、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。同研究所が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。目の乾燥やかゆみだけでなく、「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、事務所内ではマスクを着用していること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、仕事に集中したいときに隣の人がかくしゃみをしていると、良い気分ではないですよね。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ていきたいですね。

【(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所「冬季のオフィス環境における低湿度の実態と対策について」】

https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2014/75-column-2.html

2月の税務と労務の手続〔提出先・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。

28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。

編集後記

オミクロン株の感染拡大の勢いが止まりません。大阪府にも再び「まん延防止等重点措置」が適用される事態となってしまいました。

一時期、新規感染者が少なくなっていただけに、心が折れそうになります。節分の豆まきのように、鬼（ウイルス）を退治するような手段があればいいのですが…。皆様も、引き続き感染防止対策をとってくださいませ。

今月も最後までお読みいただき有り難うございました。(R.O)

スタッフブログより

事務所通信について

2022-1-6

実は弊所の事務所通信は、平成 18 年 4 月から始めていて、すでに丸 15 年以上経過していました。

事務所通信を毎月必ず見てくれている銀行員の方いらっしゃいまして、その方は職場での研修材料としても使ってくれていたようです。

その様な使い方もあるんだなぁと勉強になりました。

またここ最近では、職員 3 名でコラムを掲載する様にしています。

面白いと言って下さったお客様もいらっしゃいますし、私達の人となりも少々伝えることが出来れば、より良い事務所通信になるかと考えています。

また更に良いと思われることがあれば、改善し進歩していきたいとも考えています。 おぎの

新しいスタートを切ります

2022-1-7

今年から大きな変化が二つあります。

1. 社会保険労務士として登録をしました。

これまでは「有資格者」でしかなかったわけですが、正式に社会保険労務士を名乗ることになりました。これまで以上に自分の言動に責任を持たなければならないと身が引き締まる思いでいます。

2. 事務局長に就任致しました。

事務局を束ねる立場として、一定の裁量を与えられることになりました。

同時に責任も増すことにはなりますが、やりがいを持って取り組む思いでいます。

この二つの名に恥じないよう日々研鑽を積んでいきます。急に何かが変わるわけではありませんが、どうぞよろしくお願い致します。

にしぐち

いーい湯ーだーな〜♪

2022-1-27

ある夜、スーパー銭湯での出来事です。

寒空の中、露天風呂につかって気持ち良く「あ〜〜、沁みるな〜〜」と声が漏れそうなときでした。

あのときの解放感たるや、至福のときです♪

隣に 20 代後半の男性 2 人が半身浴で話し込んでいました。

A くん：「あの〇〇さんって、ほんまいやわ〜」

B くん：「どうしたん？」

A くん：「さらっと『これやっというてね』って仕事を渡してくるんやけど、あの人、イヤな仕事しか振ってこ〜へんねんな〜」

B くん：「あ〜、わかる、あの人はずう。」

A くん：「せやろ〜、あの〇〇は、ほんま！」

B くん：「呼び捨てになってるやん！（笑）」

と遂には呼び捨てになっていました。

・・・自分も同じことをしてないかなぁと急に不安に駆られてしまいました。

おそらく、その〇〇さんは、後輩の A くんにわざわざ嫌われようなんて思ってもいないでしょう。もしかすると、後輩に経験を積ませるために、あえて少し背伸びした「面倒な」お仕事を与えているのかもしれない。

もしもそうだとすると、とても残念です。

その後も興味深くその彼らの話しを聞いていたのですが、意外にも(?) 仕事に対する前向き感が非常に高かったのです。

若い方は特に、無気力だとか指示されたことだけしかしないだとか、そんなご相談を日常的によくお受けします。でも、その彼らは結構前向き。向上心も高く、仕事が楽しいという様なお話しをずっとしていたのです。「『働きがい』ってやっぱり大事やで。〇〇さん、彼らと真正面から喋ってみたら？」と願わずにはいられませんでした。

その後、場所を移ろうと歩きました。

平日夜だったのですが、ぱっと見渡すとその日はやけに 2~30 代の方が多いように思えました。

そして、一様にみんなのお顔が晴れ晴れとして笑顔でした。

呑みに行くだけが気分転換じゃないな〜と幸せを感じた真冬の夜でした♪ おおたけ