

サンプール

TOPIC1

**運営方針にみる
労働基準行政の重点事項**

TOPIC2

**テレワークにおける
在宅勤務手当・通勤手当の
社会保険等・源泉所得税の取り扱い**

2021 6
June

令和3年6月号

写真名：岩船寺の新緑と満開の紫陽花：オフィスK/PIXTA(ピクスタ)

【キャリア自律という考え方】厚生労働省は3月に「青少年雇用対策基本方針」を策定・公表しました。向こう5年間における青少年の適職の選択や職業能力の開発・向上に関する施策をまとめたもので、35歳未満の若年層のキャリア形成支援のための基本方針を示したと言えます。特徴的なのは、新卒として最初に入った企業からの早期の離職をネガティブにとらえず、むしろ「キャリア自律」のきっかけと捉えている点です。終身雇用・年功序列といった日本型の雇用が崩れていること、人生100年時代の到来で長いレンジで個人のキャリア形成を捉える必要があることなどが背景にあります。一人一人が「強い個」を育んだ上で社会参加するという「キャリア自律」の考え方は、雇用の領域における今後のキーワードになりそうです。

政策 令和3年度の地方労働行政

運営方針にみる労働基準行政の重点事項

各都道府県労働局による労働施策を方向付ける、今年度の「地方労働行政運営方針」がこのほど策定・公表されました。非正規雇用者の再就職支援から女性や高齢者の活用、長時間労働の抑制やハラスメント対策まで、国の労働政策を遡及しつつ、ウィズコロナ、ポストコロナを見据えた内容になっています。

厚生労働省では、毎年度、地方労働行政運営方針を策定・公表しています。これはその年度の労働行政を運営するにあたっての重点施策を示したものです。各都道府県労働局は、この運営方針を踏まえつつ、各局内の管内事情に即した重点課題や対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的な労働行政の運営を図ることとなります。したがって、運営方針から今年度、労働行政が何を重点事項として、事業所の監督・指導・支援などの行政活動を展開しようとしているのかを知ることができます。

ここでは、今年度の労務管理体制を整えるうえで、4月1日に公表された今年度の地方労働行政運営方針の主なポイントを確認しておきたいと思います。

●ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

(1) 雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナウイルス感染症の影響およびそのまん延防止措置により休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のため、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主に雇用調整助成金により支援すること、および産業雇用安定助成金により、出向元と出向先の企業を支援し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進す

ることとしています。

(2) 業種・地域・職種を越えた再就職等の促進

新型コロナウイルス感染症の影響などによる求職者ニーズの多様化に対応するために、主に次のような支援等を行うこととしています。

①ハローワークに就職支援専門の相談員（ナビゲーター）を配置。担当者制により再就職のためのキャリアコンサルティングなどの個別支援を行い、雇用ニーズの高い職種や分野への再就職支援推進の体制強化を図る。

②東京・大阪などの大都市圏のハローワークに新たに専門の相談員を配置することなどにより、コロナ禍における地方への就職ニーズが高まることなどを見据えて業種、地域、職種を越えた再就職等も含めた個々のニーズに応じた支援を行う。

③新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされ、こ

れまで就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るために、一定期間試用雇用する事業主に対して試用雇用期間中の賃金の一部を助成する（トライアル雇用助成金）。

(3) 非正規雇用労働者の再就職支援

非正規雇用労働者や新規卒業者などの雇用の安定のために、職業訓練も含めたきめ細かな就労支援や定着策、職場情報等の見える化を促進する必要があるため、主に次のような取り組みをすることとしています。

①ハローワークに専門の相談員を配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

②求職者等に向けた企業の職場情報の提供を行う職場情報総合サイト（しょくばらぼ）や職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の活用により職場情報・職業情報

などの提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。さらには、中途採用にかかる情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主に助成金（中途採用等支援助成金）を支給し、中途採用の拡大を図る。

(4) 高齢者の就労・社会参加の促進

令和2年に改正され、本年4月1日から施行されている高年齢雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）により、65歳から70歳までの就業確保措置を構ることが事業主の努力義務となりました。そこで、事業主への取組促進支援および65歳を超えて働くことを希望する高年齢求職者の再就職支援のために、70歳までの就業機会確保に向けて65歳を超える定年年齢の引き上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業に対して、65歳超雇用推進プランナーやアドバイザーによる提案型の相談・援助による支援などを行うこととしています。

(5) 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

女性活躍推進法（女性の職業生活による活躍の推進に関する法律）が令和2年6月1日から施行（中小企業は令和4年4月1日から）されていますが、企業への周知徹底および男女問わずすべての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成が進められるよう、主に次のような取り組みをすることとしています。

①不妊治療のための休暇制度・両立支援制度の利用促進に取り組む

中小企業事業主に対する助成金（働き方改革推進支援助成金）の支給要件に不妊治療のために特別休暇を導入した場合なども含めてその利用を促進し、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進する。

②女性活躍推進法の行動計画策定義務対象企業が101人以上に拡大（令和4年4月1日より）されることを踏まえ、中小企業事業主に対する女性活躍推進アドバイザーによる個別支援等を行う。

●ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

(1) 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

適正な労働環境下における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる働き方改革推進支援センターと連携した個別相談対応やセミナーの開催等により、テレワークを実施する中小企業への支援を充実することとしています。また、良質なテレワークを導入・実施し、人材確保や雇用管理改善の観点から効果をあげた事業主への支援を行うこととしています（人材確保等支援助成金の支給）。

(2) ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するため、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策の取り組みを推進することとしています。また、新型コロナウイルス感染症にかかる労災補償については、迅速かつ

的確な調査および決定を行うこととしています。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、働き方改革推進支援センターによるワンストップ窓口において、労務管理等の専門家による個別訪問支援等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施。また、賃金引き上げや非正規雇用労働者のキャリアアップを図るため、各種助成金の活用も含めた支援を行うこととしています。

(4) 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

時間外・休日労働時間数が1か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場および、長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求があった事業場に対しては監督指導を継続実施することとしています。また、年次有給休暇の取得促進に向けて年間5日取得の時季指定義務の周知徹底を図るとともに、時間単位年次有給休暇の導入促進を図ることとしています。

●総合的なハラスメント対策の推進

令和4年4月1日から中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されることもあり、職場におけるハラスメント撲滅のために事業主に対して周知啓発を実施するとともに、新型コロナウイルス感染症を理由とする職場のパワーハラスメント問題に関してワンストップで対応する相談体制の整備を図ることとしています。

6月の記念日

気象記念日（1日）
電波の日（1日）
世界環境デー（5日）
母親大会記念日（7日）
日記の日（12日）
信用金庫の日（15日）
貿易記念日（28日）
※男女雇用機会均等月間（6月中）



※人事・労務・企業経営領域を中心に、各月の「記念日」を列挙します。

給与計算 コロナ禍で増える在宅勤務

テレワークにおける在宅勤務手当・通勤手当の社会保険等・源泉所得税の取り扱い

コロナ禍による感染症対策のため、在宅勤務が急速に拡大する一方で、恒常的にテレワークによる勤務制度を検討する企業が増えています。本格的な導入にあたり、在宅勤務制度に伴う実務上の注意点を確認しておきましょう。

●在宅勤務制度に伴う検討事項

2020年4月以降の緊急事態宣言のもと、企業ではテレワーク、なかでも在宅勤務の導入が急速に広まりました。感染拡大の収束の兆しが見えない現在、在宅勤務は一時的なものではなく、多様で柔軟な勤務形態のひとつになりつつあります。

厚生労働省「改定テレワークガイドライン」によると、在宅勤務時の費用負担や通勤手当の取り扱いなど必要な事項については、あらかじめ労使双方で話し合い、状況に応じたルールを定め、就業規則などに規定することが望ましい、とされています。検討事項の取り扱い方法によっては、社会保険等・源泉所得税に影響があるため、適切に対応する必要があります。

●在宅勤務手当と社会保険等

在宅勤務手当は、企業が従業員に対し、在宅勤務に必要な費用を負担する名目で支給する手当です。在宅勤務制度の導入にあたり、パソコンやネットワーク環境、備品などの初期費用や、光熱費や通信費などの維持費用の負担割合を検討する際に、費用補填として支給されます。

実務上、在宅勤務手当は、実費相当額を精算する方法（以下、「実費弁償」）にあたる場合を除き、社会保険料等の算定基礎の対象となります。算定基礎となる「賃金、

報酬及び賞与」とは、名称の如何を問わず、労働者が労働の対象として受け取るすべてのものを指します。在宅勤務に必要な費用を従業員が立て替え、実費弁償を受ける場合は労働の対象と認められないため「賃金、報酬及び賞与」に該当せず、対象外となります。

●通勤手当と社会保険等

通勤手当とは、従業員が通勤するために必要な費用を企業が負担するために支払う手当です。通勤手当は、業務中の移動費用として支給する交通費とは異なり、実費精算などの支払い方法にかかわらず、社会保険料等の算定基礎の対象となります。

在宅勤務者が一時的に出勤する場合の通勤手当については、労働契約上の勤務地により取り扱いが異なります。労働契約上の勤務地が「企業」である場合、通勤手当として、社会保険料等の算定基礎の対象となります。一方、勤務地が「自宅」である場合は、業務中の移動費用として交通費の「実費弁償」にあたり、対象外となります。

●源泉所得税の取り扱い

原則、企業が支給する手当は給与所得の一部と考えられるため、源泉所得税が発生します。在宅勤務手当は、定額で支給され精算が不要な場合は、他の手当と同様、給与所得の一部として課税対象となります。国税庁は「在宅勤務に

係る費用負担に関するFAQ」により、給与課税の有無について合理的な算定方法を示しています。在宅勤務において「実費弁償」となるものは非課税となりますが、通信費など業務のために使用した分は、算定方法に従って精算する必要があります。

通勤手当は、例外として所得税法により、交通手段別に非課税となる上限額があり、それを超えて支給されるものは給与所得の一部とみなされるため、課税対象となります。

●実務上の対応ポイント

社会保険料の算定基礎については、新たに在宅勤務手当を毎月定額支給し、交通費を実費精算するなどにより、固定的賃金が変動する場合があります。支給月以降の3カ月平均で2等級以上の変動があった場合は随時改定の対象となるため、月額変更届を忘れずに提出しましょう。

また通勤手当の実費精算については、就業規則などにおいて、通勤手当に関する記載の有無とその内容によっては不利益変更となる場合がありますため、注意が必要です。まずは就業規則などに、通勤手当の実費精算の方法あるいは返還や精算を求める記載があるかを確認し、必要に応じて追加修正を行い、従業員へ周知するなど適切に対応しましょう。

ROUMU

NewsBOX

01

生産性向上と時短化を資金面で支援
働き方改革推進支援助成金

生産性の向上による労働時間の短縮や年次有給休暇取得促進に向けた環境整備に取り組む企業を資金面で支援する「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」の今年度の申請受付が4月にスタートしました。中小企業が実施する、労務管理担当者向けの研修や労働者向けの研修、啓発活動、外部専門家によるコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入や更新などにかかる費用を支給するものです。申請期間は11月末までとなっています。

02

ワンストップで中小企業を支援
事業承継・引継ぎ支援センター活動開始

経済産業省は今年4月1日から、事業承継・引継ぎのワンストップ支援を行う事業承継・引継ぎ支援センターの活動を開始しました。各都道府県に1か所ずつ（東京のみ多摩地区を含め2か所）設置。事業承継・引継ぎに関する相談、課題の抽出、事業承継計画策定、マッチング支援、経営者保証解除に向けた専門家支援など、これまで第三者への承継向け、親族内承継向けに分かれていた支援機能を統合し、ワンストップで対応するのがポイントです。

03

実人員は増加も延べ人員減少
労働者供給事業報告書の集計結果速報

厚生労働省は、「労働者供給事業報告書」（令和元年度報告）集計結果速報をこのほど発表しました。「労働者供給事業」は、労働組合等が厚労相の許可を得て、無料の労働者供給事業を行うもので、実施している組合等数は100組合です。令和元年度の供給実績は需要延人員約191万人、供給延人員約186万人で、いずれも4.7%の減少となりました。供給実人員は約3万人でこちらは4.3%増となっています。供給される組合員の実数は増加しましたが、延べとしての工数では減少という結果です。

04

がん検診実施企業は46%にとどまる
中小企業のがん対策の取り組み状況

従業員に対してがん検診を実施している中小企業は全体の46%と半分に満たない——こんな調査結果が、厚生労働省委託事業として大同生命保険が行った調査で明らかになりました。「中小企業のがん対策の取り組み状況」調査で、2021年2月の実施。がん検診実施率が65%以上なのは鳥取、富山、佐賀の3県のみです。なおがん罹患した従業員の就労状況では、退職が32%。その中身を見ると従業員自身の申し出による退職が22%（がん罹患の従業員のいる企業を100とする）などとなっています。

05

短時間労働者の賃金は8.4%増
令和2年賃金構造基本統計調査

厚生労働省はこのほど、令和2年賃金構造基本統計調査の結果を公表しました。一般労働者の賃金は男女計で月額30万7700円（前年比0.6%増）（年齢43.2歳、勤続年数11.9年）、短時間労働者の賃金は1時間あたり男女計で1414円（前年比8.4%増）（年齢45.9歳、勤続年数6.0年）となっています。新規卒卒者の学歴別賃金（通勤手当を含む）では、大学院卒25万5600円、大学卒22万6000円、専門学校卒20万8000円、高校卒17万7700円などとなりました。

06

各種お役立ちツールを作成
ワーケーション・プレジャー啓発活動

観光庁では、ワーケーション・プレジャーを「新たな旅のスタイル」と位置づけ、普及に向けた取り組みの一環として、このほど各種お役立ちツール（企業向け、受け入れ地域向けのパンフレット、セミナー動画、統一ロゴマーク）を作成、公表しました。このうち企業向けの普及啓発パンフレットでは、導入事例、制度導入の手順とポイントなどがまとめられています。また「ワーケーションやプレジャー等の活用による、働き方改革セミナー」の動画も作成。活用を促しています。

調査 コロナ禍の事業承継への影響

コロナ禍の業績悪化が事業承継を遅らせる？

中小企業の経営者にとって事業承継は重要な経営課題のひとつですが、近年問題意識の社会への浸透ゆえか、親族以外の承継者も増えつつあるようです。コロナ禍に伴う業績悪化が事業承継にどう影響を及ぼしているか、経営者の在任期間と業績との相関性などについて調べた日本商工会議所の調査結果を紹介します。

この調査は中小企業の事業承継の取り組み状況や M&A の実施状況について 2020 年 8 月～9 月に各地の商工会議所管内の会員企業を対象に行ったものです。時節柄、コロナ禍が業績や事業承継にどう影響しているかについても尋ねており、本稿でもこの部分を中心に概況を見ていきます（回答企業数 4140）。

●親族内承継が中心だが

2000 年代から親族外も増加

経営者の年齢別の後継者決定状況では、経営者が 60 歳代になると決定している企業の割合が高くなる傾向が見られます。しかしそれでも経営者が 60 歳代の企業の 2 割弱、70 歳以上の 1 割強で、継承したいが後継者を決めていないと答えています。

過去の事業承継における先代経営者と現経営者との関係の年代別推移を示したのがグラフ 1 です。1990 年代までは親族内承継が 95%

近くを占めていましたが、2000 年代から親族外が増え始め、2010 年以降は親族外が 2 割以上となりました。親族外も増えていますが、それでもまだ 8 割は親族に継がせているのが中小企業の現実です。

●コロナ禍の売上減少が事業承継を後ろ倒しさせる

コロナ禍の影響という点でみると、コロナ禍で売り上げ減少が顕著な企業ほど事業承継を後ろ倒ししようとする傾向が見られました。例えばコロナ禍で売り上げが概ね 50% 以上減少している企業では、事業承継時期を後ろ倒しすると答えている企業が 16.4% に達しています。同じ質問で売り上げが増加した企業では、後ろ倒しすると答えた企業は 4.0% でした。業績の悪化と時期の後ろ倒しに相関関係が見られます。

●経営者の在任期間が長いと利益にも悪影響？

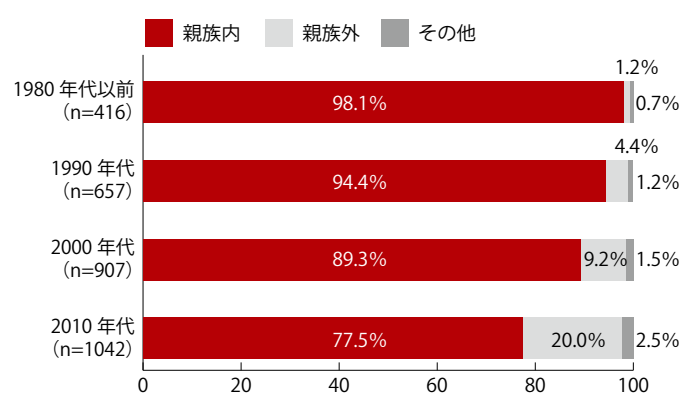
経営者の在任期間と利益状況の

関係を見ると、社長在任期間が長い企業ほど直近期や今期の業績見込みで、黒字と答える割合が減少しているという結果もあります。特にコロナ禍に見舞われた今期の業績見込みではその傾向が顕著で、例えば在任期間 10 年未満の群では今期赤字見込みは 39.7% ですが、30 年以上の企業群は赤字見込みが 47.3% に達しました。

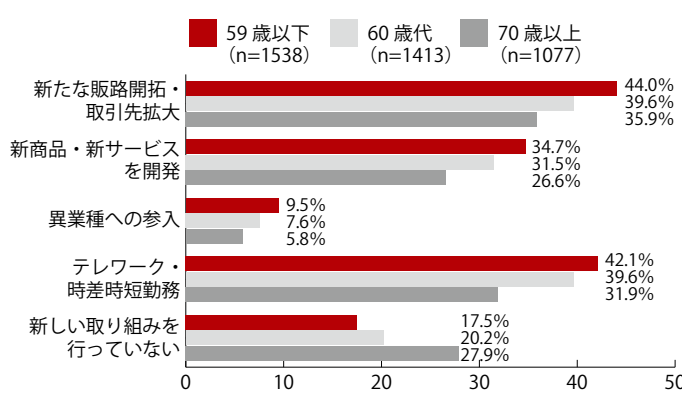
その背景事情はグラフ 2 に示されているようです。これはコロナ禍における新しい取り組み（新販路開拓、新商品の開発、異業種参入、テレワークなど）の実施状況について訊いたものですが、経営者の年齢の高い企業ほど新たな試みに消極的、という傾向が見られました。前述の業績見込みとの相関性があるようです。

コロナ禍だからこそ新たな試みを行ってみる。そのとば口としての事業承継、という発想もあり得るのではないのでしょうか？

グラフ 1 事業を引き継いだ時期別の先代経営者との関係



グラフ 2 経営者年齢別のコロナ禍における新しい取り組み



「事業承継と事業再編・統合の実態に関するアンケート」調査結果（日本商工会議所）より

労務トラブル回避 Q & A

こんなときどうする。

今月の相談

1週間後に退職希望の意向を受けた際の対応法

Q

当社の就業規則では、退職する場合には1カ月前の申し出と定めています。しかし、従業員から1週間後に退職したいとの申し出があり、その間は年次有給休暇を消化することと、退職日まで引き継ぎもできず困っています。このような退職を認めなければならないのでしょうか。（K社）

A

従業員が、突然、退職の申し出をしてくることはよくあることです。最近では、従業員本人からの申し出ではなく、退職代行会社などを使って退職を一時的に連絡してくることもあります。このような従業員からの突然の退職の申し入れへの対応については、その従業員が有期労働契約のパート・アルバイトなどか、無期労働契約の正社員などで異なります。有期労働契約の場合は、雇用期間を定めているので、労使双方、契約期間の途中で解約するにあたっては、解約せざるを得ないやむを得ない事由がなければ契約違反となります。この点に関して、労働契約法では「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」（第17条）との定めにより、使用者に対して有期労働契約の途中解除を制限しています。しかし、労働者に対する労働契約法上の制限規定はなく、民法で「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う」（第628条）との定めにより、やむを得ない事由のない契約解除については当事者たる使用者から労働者に対して損害賠償を求められることができるとされています。したがって、労使双方とも安易に有期労働契約を解除することはできません。

他方、無期労働契約については、労働者に退職の自由が保障されており、「当事者が雇用の期間を定めな

かったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から2週間を経過することによって終了する」（第627条第1項）と定められており、従業員からの雇用契約の解除の申し入れ後2週間を経過すれば有効となります。

したがって、就業規則で「退職の申し出は退職日の1カ月前までにしなければならない」と定めている場合であっても、従業員が退職届を提出して2週間経過すると、使用者からの承諾がなくとも退職の効力が発生することとなります。しかし、退職にあたっての誠実な業務引き継ぎは、雇用契約上の信義則として当然に従業員が会社に対して負う義務です。就業規則に退職時の業務の引き継ぎの定めがあるのであれば、就業規則違反ともなります。したがって、退職時の引き継ぎが行われなかった結果、会社に損害が発生したときは損害賠償を請求することもできます。

また、退職日までの期間を年次有給休暇の残日数の消化のために業務の引き継ぎもせず出社しないということもよくあります。使用者には年次有給休暇の時季変更権があり「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」（労基法39条5項）とされています。退職後に年次有給休暇を与えることはできないため、残日数と退職日までの日数が同じ場合、時季変更権を行使することができません。このような場合には、退職日を遅らせるか、残日数を買い上げるなどにより、時季変更権を行使し退職時の業務引き継ぎを行わせることで対応することになります。

今月のポイント

就業規則の記載の有無にかかわらず、雇用者の退職届提出から2週間後には退職の効力が発生する。ただし、業務引き継ぎ不能による会社の損害を雇用者に要求することはできる。未消化の有休については、雇用者と調整する。必要であれば退職日を後ろ倒しにする。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

リモートワークとメンター制度

岩手県では2021年度から、幹部職員が若い人材からさまざまな助言を得る「岩手版リバーズ・メンター制度」を立ち上げました。このほどメンター（指導役）側の3人の民間人が決定し、総括課長級の職員がメンティー（指導される側）となり、制度がスタート。メンターはIT、文化芸術、農林水産の各分野で岩手県内で活躍する30代（委嘱時点）。岩手県では2021年度の成果を見極めた上で、2022年度以後について検討することになっています。

メンター制度は社員に対して先輩社員、あるいは社外の人物が、その社員の業務やキャリア形成上の助言を行ったり、私生活の領域を含めて相談に乗る制度。一般的には年長者がメンター、若手社員がメンティーになりますが、冒頭に紹介したケースのように、年長者が若手から助言を受ける「リバーズメンター」も最近浸透しはじめており、特にDX（デジタルトランスフォーメーション）推進との親和性が高いと言われています。

ところで、コロナ禍でリモートワークが働き方の中心を占めるようになった職場では、まさにこのメンター制度的な仕組みが、企業



人としての帰属意識とやる気の醸成に欠かせないのではないのでしょうか？ どちらか一方が助言をし続け、どちらか一方が助言を受け続けるというのではなく、相互にメンター的な機能を持ち合う。そういう結びつきは、リモート時代における「強い企業」の実現に資するはずです。

年齢、性別などは関係なく、誰もが誰かのメンターで、かつ誰かからのメンティーである、という関係が多く内包される組織は、働きやすい組織と言えるのかもしれません。