

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. テレワークを導入する際の注意点は？
- Q2. 4 月以降、有期雇用労働者を正社員に転換し、キャリアアップ助成金を申請しようと思いますが、気をつけるべきことはありますか？
- Q3. 現物給与の価額の改正時期は？
- Q4. パートタイム・有期労働者に関する相談窓口の設置は義務でしょうか？
- Q5. 入社 3 ヶ月に満たない社員の平均賃金は、どのように計算するのですか？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. テレワークを導入する際の注意点は？

A. 厚生労働省がガイドラインを改定、公表しました。

厚生労働省が従来の「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改定し、公表しました。

テレワーク導入に際しての望ましい取り組みや人事評価、費用負担等の労務管理上の留意点、テレワーク特有の労働時間管理等に関して考え方を示しています。

例 1: 中抜け時間について

テレワーク中に一定程度業務から離れる、いわゆる中抜け時間については、使用者は把握してもしなくてもよい。

中抜け時間を把握する場合、中抜け中は休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことなどが考えられ、中抜け時間を把握しない場合は、始業から終業までの時間について、休憩時間以外は労働時間として取り扱うことなどが考えられる。

例 2: 勤務時間の一部についてテレワークを行う際の移動時間

一日の勤務時間の一部についてテレワークを行う場合の就業場所間の移動時間については、労働者による自由利用が保障されている時間については休憩時間として取り扱うことが考えられる。

一方、テレワーク中の労働者に対して使用者が急きょオフィスへの出勤を求めた場合など、使用者が労働者に対して業務のために必要な就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は労働時間に該当する。

今回公表されたガイドラインでは、上記 2 例の他にもテレワーク導入に関する様々な留意点を示しています。テレワークの導入を検討する際にはガイドラインをご一読ください。

ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>

ガイドライン概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/000759470.pdf>

(望月)

Q2. 4 月以降、有期雇用労働者を正社員に転換し、キャリアアップ助成金を申請しようと思いますが、気をつけるべきことはありますか？

A. 支給要件や加算措置が変更されました。転換時にご注意ください。

※「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

【支給要件】

<従来要件>

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の 6 ヶ月と転換等後の 6 ヶ月の賃金を比較して、以下のアまたはイのいずれかが 5%以上増額していること

- ・基本給および定額で支給されている諸手当(賞与を除く)を含む賃金の総額。
- ・基本給、定額で支給されている諸手当および賞与を含む賃金の総額(転換後の基本給および定額で支給されている諸手当の合計額を、転換前と比較して低下させていないこと。)

<変更後>

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の 6 ヶ月と転換等後の 6 ヶ月の賃金(※)を比較して 3%以上増額していること

※基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、賞与は含めません。

【加算措置】

<現行措置>

- (1) 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合
- (2) 母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合
- (3) 若者雇用促進法に基づく認定事業主が 35 歳未満の者を転換等した場合
- (4) 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合<1事業所当たり1回のみ>

<変更後>

- (3)を廃止、(4)の対象として新たに短時間正社員制度を追加。

上記の正社員コースのみでなく、他のコースにも変更点があります。
詳しくは以下の URL をご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000761985.pdf>

(杉田)

Q3. 現物給与の価額の改正時期は？

A. 令和 3 年 4 月 1 日より、現物給与の価額が改正されました。

「現物給与」とは、食事の現物支給や賃貸住宅の割安な利用、自社製品・通勤定期代など、金銭以外で受ける経済的利益のことを指します。
現物給与を支給した場合は、その現物を通貨に換算し、現物を受け取った従業員の給与所得の収入金額とする必要があります。

現物給与の中でも代表的な「食事」と「住宅」については、厚生労働大臣が都道府県毎にその価額を定めることとされており、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」として告示されています。この価額は毎年度見直され、令和 3 年度の改正は 4 月 1 日から適用されています。

改正後の現物給与の価額表が日本年金機構から公開されました。
全国都道府県ごとの価額の一覧と、現物給与についての Q&A がまとめられています。

従業員の方へまかないやお弁当を提供している場合や社宅の提供に際して使用料を徴収していない場合は、標準報酬月額に含める必要がありますので今一度ご確認ください。

なお、現物給与の価額が改正されたときは、固定的賃金の変更とみなされ、月額変更の判定の起算月になりますのでご注意ください。

全国現物給与価額一覧表

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.files/2021.pdf>

(巻下)

Q4. パートタイム・有期労働者に関する相談窓口の設置は義務でしょうか？

A. 今年4月から全企業対象にパートタイマーや有期労働者からの相談に応じる体制の整備が義務付けられます。

2020年4月1日に「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され(中小企業における法の適用は2021年4月1日から)、事業主は、パートタイマーだけでなく、有期労働者に対しても雇用管理の改善等に関する相談体制の整備が義務づけられ、その相談窓口を採用時に労働条件通知書等で明示することが必要となりました。

※雇入れ時、契約更新時には「相談窓口」以外にも「昇給」「賞与」「退職金」の有無についても明示する必要があります。

相談窓口を単に設置するだけでなく、相談に適切に対応できるような体制を整備しましょう。

https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/seido07.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000695144.pdf>(29 ページ)

(濱)

Q5. 入社3ヶ月に満たない社員の平均賃金は、どのように計算するのですか？

A. 算定事由発生日(解雇予告する日、業務災害発生日等)直前の給与締切日から入社日までの期間で計算することとなりますが、さらに例外があります。

<例>

- ・給与: 末締め翌15日支給、月額20万円
- ・算定事由発生日: 4/10 の場合

1. 原則

→算定事由発生日の直前の給与締切日から過去3ヶ月の賃金総額÷総暦日数(20万円×3ヶ月)÷90日=6,666.66円(銭未満切り捨て)

2. 算定事由発生日が入社 3 ヶ月未満

→入社日から直前の給与締切日までの期間の賃金総額÷総暦日数

2/1 入社の場合： $(20 \text{ 万円} \times 2 \text{ ヶ月}) \div 59 \text{ 日} = 6,779.66 \text{ 円}$

3. 算定事由発生日が入社 2 週間未満

→それぞれの事情により一律に計算できないことから下記の方法等により都道府県労働局長が決定することになっていますが、実際には管轄の労働基準監督署に確認することとなります。

①入社から算定事由発生日まですべての日に労働している場合：その期間の賃金総額÷総暦日数×6/7

4/1 入社の場合： $96,000 \text{ 円} \div 9 \text{ 日} \times 6/7 = 9,142.85 \text{ 円}$

②入社から算定事由発生日までの間、短時間勤務や長時間残業等、通常の労働と著しく異なる場合：過去に同種業務に従事した労働者の労働時間数等を勘案して通常の労働に対する賃金額に補正

4/1 入社、突発的に毎日残業 3 時間発生： $102,813 \text{ 円} \div 9 \text{ 日} = 11,423.66 \text{ 円}$

通常残業がない場合： $70,000 \text{ 円} \div 9 \text{ 日} = 7,777.77 \text{ 円}$

③算定事由発生日が入社当日：一定額の賃金があらかじめ定められている場合は、その額により推定

4/10 入社の場合、 $20 \text{ 万} \times 3 \text{ ヶ月} \div 90 \text{ 日} (\text{入社日前 3 ヶ月の暦日数}) = 6,666.66 \text{ 円}$

なお、上記は一般的な例となります。

平均賃金の計算は、過去 3 ヶ月以内に試用期間や休業期間がある場合、時給者の場合等にも計算が異なることがありますのでご注意ください。

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階

TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
