



# 社労士 NEWS>>>

>>> 2021.6 Vol.127

発行 >>>

ミノワ社会保険労務士事務所 URL : <https://www.waku-wakujinji.com>

〒930-0138 富山市呉羽町 7349-3 境ビル南 301

Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail [info@waku-wakujinji.com](mailto:info@waku-wakujinji.com)

CONTENTS >>>

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
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
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート

## 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、個別的对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

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「人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 「人材確保等支援助成金」について教えてください。

**A.** 魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主等に対する助成金です。魅力ある雇用創出を図ることにより、人材を確保し・定着させることを目的としています。テレワークコース以外の事業主向けの助成としては、以下のコースがありますので、該当する取り組みを行う場合には、活用を検討すると良いでしょう。

### 雇用管理制度助成コース

雇用管理制度（諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度）の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成

【目標達成助成】57万円<72万円>

### 介護福祉機器助成コース

介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成

【目標達成助成】支給対象費用の20%<35%>（上限150万円）

### 人事評価改善等助成コース

生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る場合に助成

【目標達成助成】<80万円>

### 雇用管理制度助成コース（建設分野）

①人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の支給を受けた上で本助成コースが定める若年者および女性の入職率に係る目標を達成した中小建設事業主、②雇用する登録基幹技能者等の賃金テーブルまたは手当を増額改定した中小建設事業主に対して助成

①の場合 第1回：57万円<72万円> 第2回：85.5万円<108万円>

②の場合 1人あたり年額6.65万円<8.4万円>または3.32万円<4.2万円>（最長3年間）

### 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主に対して助成

（中小建設事業主）支給対象経費の3/5<3/4>

（中小建設事業主以外の建設事業主）支給対象経費の9/20<3/5>

※雇用管理研修等を受講させた場合、1人あたり日額8,550円<10,550円>加算（最長6日間）

### 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）

①被災三県に所在する作業員宿舍、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主、②自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主に対して助成

①の場合 支給対象経費の2/3

②の場合 支給対象経費の3/5<3/4>

### 外国人労働者就労環境整備助成コース

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成

【目標達成助成】支給対象経費の1/2<2/3>（上限57万円<72万円>）

※生産性要件を満たす場合の助成額は< >で記載